



TÜRKİYE'NİN LİMANCILIK DERGİSİ

5.SAYI



Ocak - Şubat - Mart 2024





GÜLEM CANBOLAT TÜRKLİM KURUMSAL İLETİŞİM MÜDÜRÜ

Değerli Okuyucularımız,

TÜRKLİM ailesi olarak, sizlere ulaştırdığımız her sayıda olduğu gibi, yeni yayınının da heyecanını ve coşkusunu yaşıyoruz. Yeni yılın ilk sayısında odaklandığımız konu, limanlarımızın vazgeçilmez unsurlarından biri olan "İstihdam ve Eğitim" oldu.

Limanlarımızın verimliliği ve sürdürülebilirliği için en önemli faktörlerden biri olan insan kaynağının nitelikli olması elzemdir. Bu sebeple, iş sağlığı, güvenliği ve çevre bilincinin yanı sıra, personelin istihdam edilmesi ve eğitilmesi de büyük önem taşımaktadır. Yüksek kaliteli eğitim ve etkili istihdam politikaları, limanlarımızın rekabet gücünü artırmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanlarımızın sağlık ve güvenliğini de sağlamaktadır.

Bu sayımızda, limanlarda istihdam ve eğitim konusunda sektördeki uzmanların ve paydaşlarımızın değerli görüşlerini aktararak, bu alandaki farkındalığı artırmayı hedefliyoruz. TÜRKLİM olarak, geleceğin limanlarında çalışacak olanların yetişmesine katkıda bulunmak ve limanlarımızı daha güvenli, daha verimli ve daha çevreci hale getirmek için çalışmalarımızı kararlılıkla sürdüreceğiz.

Bu önemli konuda siz değerli okuyucularımızın da desteğini alarak, daha aydınlık ve daha güzel bir geleceğe doğru birlikte ilerlemeyi diliyoruz.

Yeni yayınıımızı keyifle okumanızı ve 2024 yılının sizlere sağlık, neşe, huzur ve mutluluk getirmesini temenni ediyorum.

Sağlıklı, güvenli ve huzurlu günler dilerim.

Saygılarımla,

Gülem CANBOLAT

TÜRK LİMANCILIK SEKTÖRÜNDE KADINLAR



FARUK DOĞAN
TÜRKLİM GENEL SEKRETERİ

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu ile toplumsal yaşamda başlayan devrimler, kadın hakları alanında da çok önemli ilerlemeler kaydetmiş, adeta dev bir sıçrama gerçekleştirmiştir. Modern Türkiye'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün "Mümkün müdür ki, bir cismin yarısı toprağa zincirlerle bağlı kaldıkça öteki kısmı göklere yükselebilirsin?" sözlerinden ilham alan Türkiye, devrim niteliğinde değişiklikleri hayata geçirmiştir. Bunun sonucunda, Türk kadınları küresel olarak birçok batılı ülkeden önce sosyal ve yasal hak ve özgürlüklerine kavuşmuştur. Bu gelişme kadınların işgücüne katılımı üzerinde de önemli bir etki yaratmıştır.

Kadın hak ve özgürlüklerinde gösterilen bu büyük ivmeye rağmen, günümüzde Türk limancılık sektöründeki kadınların karşılaştığı mevcut zorluklar, "erkek işi" olarak algılanan diğer mesleklerle benzerlikler göstermektedir. Cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için sarf edilen kararlı çabalara karşın, kadın liman çalışanlarının iş hayatına eşit katılımı için kültürel normların çağdaş değerlere uygun olarak geliştirilmesi, yapısal engellerin tamamen ortadan kaldırılması ve tam fırsat eşitliğinin sağlanmasının gerekli olduğu değerlendirilmektedir.

Yakın Tarih Boyunca Kültürel ve Toplumsal Engeller: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, Türkiye'deki toplam iş gücünün %26,3'ünü kadınlar oluşturmaktadır ve bu da erkek istihdam oranının neredeyse yarısı kadardır 1. Bu nedenle, işgücündeki kadınların rolü ve verimliliğine ilişkin yüksek toplumsal beklentiler maalesef istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir. Yüz yılda sıfırdan bu seviyeye ulaşmak kesinlikle çok önemlidir, ancak modern Türkiye vizyonuna göre yeterli görülmemektedir.

Dünyanın büyük bir kesiminde olduğu gibi Türkiye'de de limancılık sektörü, diğer ağır sanayi veya denizcilik sektörü gibi, çoğunlukla erkekler tarafından yapılan işler olarak algılanmakta ve kadınlar bu alandaki kariyer fırsatlarına erişmekte kimi zaman engellerle karşılaşmaktadır. Liman çalışanları olarak kadınların karşılaştığı zorluklar, diğer saha pozisyonlarında karşılaşılan zorluklara benzer şekilde, geleneksel ataerkil ve toplumsal normlardan kaynaklanmaktadır. Bunda kendi aileleri ve toplumsal çevreleri başta olmak üzere, erkek meslektaşlarının önyargılı, kalıplaşmış önyargılarının yanı sıra, mevcut algının kadınlarda yarattığı çekimserlik ve isteksizliğin önemli payı olduğu görülmektedir. Bu durum çoğu zaman kadınların kariyer fırsatlarına kolaylıkla erişmesini zorlaştırabilmektedir.

Eğitim ve Öğretim: Türkiye'de kadınların bilimsel ve teknik branşlar da dahil olmak üzere eğitime erişiminde yasal bir engel bulunmamaktadır. Türkiye'de 2020 yılında yapılan bir araştırmaya göre üniversite mezunlarının toplam nüfusa göre oranları, kadınlar için %19,9 ve erkekler için %24,4 olarak tespit edilmiştir 2. Denizcilik eğitimi ve öğretimi açısından, 1991'den itibaren kız öğrencilerin denizcilik fakültelerine ve liselerine girişlerine kademeli olarak izin verilmiş, Türkiye'deki kadınların denizcilik eğitimine ve öğretimine erişim engeli kaldırılmıştır. Ancak idarenin bu konudaki istikrarlı politikaları ve gerekli teşviklerine rağmen, kız öğrencilerin eğitime katılımı istenilen düzeyde değildir. Denizcilik fakültelerindeki kız öğrencilerin oranı 3 %5 ila %15 arasında değişirken, mesleki ve teknik eğitim kurumlarına katılımları ise neredeyse 4 %40'tır. Türkiye'de kadınların mesleki ve teknik eğitime erişiminin birçok ülkeye göre daha yüksek olduğu gözlemlense de denizcilikle ilişkili üniversite eğitimine ve ilgili mesleklere yansımaları istenilen düzeyde gerçekleşmemektedir. Bu bağlamda, geleneksel ve kültürel faktörlerin yanı sıra önyargı ve toplumsal baskıların etkisinden bahsetmek mümkündür. Bu genel durum, doğal olarak limanlarla ilgili eğitim ve öğretime kadınların katılımı, meslek seçimleri ve nihai olarak kariyerler gelişimleri üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

İşyeri Ayrımcılığı ve İstismarı: Güncel akademik çalışmalar, deniz taşımacılığı da dahil olmak üzere denizcilğin farklı sektörlerinde cinsiyetle ilgili ayrımcılığın ve önyargının muhtelif şekillerde varlığını ortaya koymaktadır 5. Bu çerçevede kadınların zaman zaman eşit olmayan muamele, kariyer fırsatlarının sınırlı tutulması, daha çok idari pozisyonlarda istihdam edilmeleri, üst düzey yönetim ve liderlik fırsatlarına erişim zorlukları ve zaman zaman baskıya uğrama gibi durumlara karşılaştıkları belirtilmektedir. Bu durum kadınların profesyonel gelişimlerini ve bunun sonucunda da genel refahlarını olumsuz etkileyebilmektedir.

Bu çalışma esnasında taranan kaynaklar içerisinde, Türk limanlarında cinsiyet ayrımcılığı konusunda, güncel, geçerli bir araştırma ya da güvenilir bir veriye rastlanmamıştır. Limanların bir ülkenin vitrini olarak hizmet ettiği göz önüne alındığında, işyeri ayrımcılığı veya istismarı vakalarının önlenmesi için gerekli tedbirlerin çok iyi uygulanması, bu nedenle olayların sayısının nispeten düşük olması veya hiç olmaması gerçekçi bir beklentidir. Ayrıca, muhtelif kaynaklarda, Türk limanlarında, kadın çalışanların güvenli ve huzurlu bir ortamda çalışmalarının sağlandığı belirtilmektedir 6. Bununla birlikte, belirtilen konudaki olası bilgi eksikliği nedeni ile bu alandaki potansiyel riskler göz ardı edilmemelidir.

Cinsiyete Bağlı Farklı Ücret Uygulamaları: Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi ve TÜİK tarafından yapılan ortak bir çalışmaya göre 7, Türkiye'de cinsiyete bağlı ücret farkı %15,6'dır. Bu oran yaş-egitimsizlik-kayıtsızlık durumuna göre artış göstermektedir. Anket tabanlı çalışmalarda, denizcilik sektöründe, erkek ve kadın çalışanlar arasında ücret eşitsizliğine ilişkin veriler mevcuttur 8. Bununla birlikte, Türk limanlarında cinsiyete dayalı eşit olmayan ücret uygulaması konusunda herhangi bir veri veya istatistik mevcut değildir. Muhtelif liman çalışanları ile yapılan özel mülakatlara istinaden, eşit işe eşit ücret prensibinin yaygın olarak uygulandığı değerlendirilmektedir.

Destekleyici Politikalar ve Girişimler: Türkiye'deki limanlarda mavi yaka ve liderlik pozisyonlarında çalışan kadınlar istenilen oranda olmasa da idare tarafından kadın istihdamını artırmak için bazı adımlar atılmıştır, örneğin, mesleki eğitim için bazı eğitim programları başlatmış ve kadınları istihdam eden şirketlere finansal primler sağlamıştır. Bu stratejik vizyonla uyumlu olarak, birçok Türk limanı kadın güçlendirme programları uygulamıştır. Bu girişimler, kadın liderliğini teşvik etmek, kız öğrencilere stajlar imkânı sunmak, mentorluk fırsatları sağlamak, kadın konseyleri ve ağlarını kurmak, teknik eğitim ve öğretim programları düzenlemek ve kadınların liman işgücündeki temsilini artırmak gibi çeşitli unsurları kapsamaktadır. Bununla birlikte, kadınların limanlık ve denizcilik sektöründe başarılı olmalarının önündeki sistematik engelleri aşabilmesi için kültürel normların gelişmesini, yapısal engellerin yok edilmesini ve fırsat eşitliğinin tam olarak sağlanmasını teşvik eden, daha kapsamlı önlemler alınmalıdır.

Sonuç olarak; Limanlık sektörü küresel bazda olduğu gibi ülkemizde de genellikle erkek egemen bir alan olarak algılanmakta, azalmış olmakla birlikte geçmişin cinsiyet önyargısını korumaktadır. Kültürel normlar ve yapısal engeller ilerlemeyi engellemeye devam etmektedir. Bu ayrımcılığın bir sonucu olarak da kadınlarımızın limanlıkta ilgili teknik eğitim ve yüksek öğretim tercihlerinin sınırlı olması, uygun branşlarda çalışma konusunda görünmez engellere maruz kalması, kariyer fırsatlarına erişim için yeterli fırsatlardan yoksun olması ve liderlik pozisyonları için rol modellerinin sınırlı olması günümüzdeki önemli sorunlar olarak gözlemlenmektedir. Sistemik engellerin ortadan kaldırılması, kadın dostu politikaların uygulanması, çeşitlilik ve kapsayıcılığı kabul eden bir kültür, çapraz fonksiyonel bir yaklaşımın bu engellerin kaldırılması için son derece kritik unsurlar olduğu değerlendirilmektedir. Limanlık endüstrisinde kadınların güçlendirilmesi için çabaların artırılması sonucunda, paydaşlar işgücünün bekleyen potansiyelini harekete geçirebilecek, kuruluşların verimliliği artıracak ve küresel sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleşmesine önemli bir katkı sağlanabilecektir.

Bu konuda çalışmalarını sürdüren Türk Limanlık Sektörünün, Ülkemizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk'ün modern Türkiye vizyonunu gerçekleştirmek için kadın hak ve özgürlükleri konusunda da erişilen noktayı yeterli görmeyerek, kadınların eşitliği ve güçlendirilmesine yönelik birçok önemli adımlar attığı gözlemlenmektedir. Kadın güçlendirme programları gibi çabalar, eğitim ve öğretime erişimin artması, kapsayıcılık ve fırsatların teşvik edilmesi bu taahhüdün bir göstergesidir. Limanlık Sektörünün paydaşları, destekleyici politikaları önceliklendirerek, kadın temsilini liderlik rollerinde artırarak ve cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığını artırarak, Türk liman sektöründeki kadınların rolünü daha da ileri taşıyabilirler. Devlet kurumlarının yanı sıra, endüstri liderleri ve sivil toplum arasındaki işbirliği ile kadınların çok başarılı olduğu bir ortam yaratmak, böylece sektörün başarısını, büyümesini ve sürdürülebilirliğini sağlamak mümkün olacaktır.

Başta Türk kadınları olmak üzere tüm kadınların özgür, eşit, müreffeh, mutlu ve güvenli çalışabilecekleri ve yaşayabilecekleri bir dünya dileğiyle, Dünya Kadınlar Gününü Kutlarım.

Kaynakça

- 1 - Turkish Statistical Institute (TÜİK), "Women in Statistics, 2021," <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Woman-Statistics-2021-37805>
- 2 - <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635&dil=2#~:~:text=According%20to%20the%20results%20of,50.1%25%20of%20the%20total%20population.>
- 3 - <https://df.itu.edu.tr/hakimizda/kalite-yonetim-sistemi/itu-denizcilik-fakultesi/sayilarla-itu-df>
- 4 - <https://www.skdturkiye.org/esit-adimlar/yakin-plan/egitim-ve-iscugundeki-kadin-orani-azaliyor#~:~:text=E%0C4%09Fitimde%20kad%0C4%0B1n%20oran%0C4%0B1%20y%0C3%0BCzde%2038,oran%0C4%0B1%20y%0C3%0BCzde%2061.4'e%20y%0C3%0BCKseldi.>
- 5 - https://www.academia.edu/13376313/THE_PERCEPTION_OF_GENDER_DISCRIMINATION_AND_PREJUDICE_IN_MARITIME
- 6 - <https://www.turklım.org/wp-content/uploads/2023/07/TURKLİM-Sektor-Raporu-2023.pdf>
- 7 - https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_757055/lang--en/index.htm
- 8 - <https://iiste.org/Journals/index.php/JSTR/article/viewFile/53646/55439>

LİMANLARINIZ İÇİN

EN HIZLI ÇÖZÜM

FORSEN

Mebusan Yokuşu No:22 Fındıklı 34427 Beyoğlu-Gümüşsuyu/İSTANBUL
Tel: +90 212 393 24 00 Fax: +90 212 393 24 24 E-Mail: info@forsen.com.tr www.forsen.com.tr

SEINEBOGEN

JENZ

ROTOBEC

KRÖGER
GREPTECHNIK

BACKHUS
Equipment Group

RIKON

LİMAN İŞLETMECİLİĞİ ALANINDA KARŞILAŞILAN SORUNLARA ORTAK ÇÖZÜMLER ÜRETMEK VE SEKTÖREL DAYANIŞMAYI ARTTIRMAK İÇİN FAALİYET GÖSTEREN TÜRKLİM, 27. GENEL KURUL TOPLANTISINI 8 MART 2024 TARİHİNDE YOĞUN BİR KATILIMLA GERÇEKLEŞTİRMIŞ BULUNMAKTADIR.



78 üyesi ile sektörü tek çatı altında buluşturan derneğin yeni yönetiminin belirlendiği kurula; Bakan Yardımcısı Durmuş Ünüvar, Kıyı Yapıları Genel Müdürü Salih Tan, Kıyı Emniyeti Genel Müdürü Mustafa Bankaoğlu, İMEAK Deniz Ticaret Odası Meclis Başkanı Başaran Bayrak, DenizTemiz Derneği/ TURMEPA Yönetim Kurulu Başkanı Şadan Kaptanoğlu, Demiryolu Taşımacılığı Derneği Başkanı Onur Küçükakdere ile üye şirket yöneticileri ve sektörün önemli isimlerinin yanı sıra denizcilik sektöründeki erkek egemen algısını bozan bir buluşmaya imza atarak terminal çekici operatöründen operasyon saha elemanına kadar limancılık sektörünün farklı alanlarında çalışan 22 kadın liman işçisi de katılım sağladı.

GENÇLERİMİZİ LİMANCILIK SEKTÖRÜNE KAZANDIRIYORUZ

TÜRKLİM olarak, Kariyer.net ile birlikte limancılık ile ilgili Türkiye’de istihdam piyasasını canlandırmak, adayların sektörümüze ilgilerini artırmak ve yönlendirmek amacıyla başlattığımız “Gençlerimizi Limancılık Sektörüne Kazandırıyoruz” başlıklı projemizi hayata geçirdik. Hem Türkiye’nin hem de sektörümüzün istihdam trendlerini, beklentileri ve yönetsel aksiyonlarını konuştuğumuz; yaşadığımız deneyimleri paylaşıp, sektörümüzün istihdam yaklaşımına bütünsel bir bakış açısı kazandırdığımız HR Summit, 17 Ocak 2024 tarihinde toplamda 4 oturumda gerçekleşti. Projemizin devamında, adaylara yönelik olarak 5 oturumlu bir canlı yayın serisi gerçekleştirdik. “Potansiyel Adaylara Yönelik Online Canlı Yayın Serisi”nin de Hopa Port, Limaş, Q Terminals, Oyak Denizcilik Liman İşletmeleri, Yılport ve Asya Port’un liman yöneticileri ve insan kaynakları profesyonelleri ile gerçekleştirdiğimiz canlı yayınlar oldukça verimli ve etkili geçti.

Son adım olarak da 21 Mart 2024 tarihinde yine adaylara yönelik bir online kariyer günü düzenledik. Kariyer.net ile ortak havuzumuz sayesinde 1 Milyon’a yakın adaya etkinlik duyurumuzu yaptık. TÜRKLİM üye limanlara ait stantların kurulduğu etkinlikte her bir liman İK uzmanları adaylarla birebir iletişime geçme fırsatı ve adaylarla platform üzerinden online görüntülü görüşme imkanı buldu.

CAMPUS CONNECT

Konteyner Limanlarında İşe Alım, Eğitim ve Kariyer Çalışmaları

28 Şubat 2024 16.00 - 18.30

Seyhan Üzer
Moderatör

Erhan Orakbay
Proje Sorumlusu / Operasyonel İşletim ve Eğitim Tabanlı Uzman

Seçkin Güneş
Proje Sorumlusu / İnsan Kaynakları Tabanlı Uzman

asypport kariyer.net

CAMPUS CONNECT

Limnlar İçin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çağdaş Yaklaşımlar

13 Şubat 2024 14.00 - 14.30

Sedef Erhan
Moderatör

Meriç Burcu Özer
Proje Sorumlusu Genel Müdür

HOPAPORT kariyer.net

CAMPUS CONNECT

Sıvı Kimyasal Yük Limanlarında Kariyer

13 Şubat 2024 13.00 - 13.30

Sedef Erhan
Moderatör

Dr. Karayıl Bal
Uzman / Stratejik Planlama ve Tez Uzmanı

LİMAŞ kariyer.net

CAMPUS CONNECT

Kariyer Yolculuğunda Kendine İnan, Özde Kal

27 Şubat 2024 14.00 - 14.30

Sedef Erhan
Moderatör

Bedriye Aflan
Uzman / İnsan Kaynakları Uzmanı / İnsan Kaynakları Uzmanı / İnsan Kaynakları Uzmanı

OYAK Denizcilik Liman İşletmeleri kariyer.net

CAMPUS CONNECT

Türkiye’de Limanda Çalışmanın Artıları ve Getirdikleri

27 Şubat 2024 13.00 - 13.30

Sedef Erhan
Moderatör

Emine Önal
Uzman / İnsan Kaynakları Uzmanı

QTERMINALS ANKARA kariyer.net

CAMPUS CONNECT

Limnarlarda İK Politikaları, Eğitim ve Kadın İstihdamı

28 Şubat 2024 15.00 - 15.30

Seyhan Üzer
Moderatör

Erhan Ünal Güneş
YILPORT / CEO

Mehmet Arç
YILPORT / İnsan Kaynakları Uzmanı

YILPORT kariyer.net



YALOVA
TERSANELER BÖLGESİNDE
HİZMETİNİZDEYİZ

SEAPOWER
ÜRETİM AR-GE
İNOVASYON TESİSİ



POWER OF THE SEA



mt CONVERTER **mt UPS**
mt TRANSFORMER **mt CHARGER**

[in](#) SEAPOWER ELECTRICAL SYSTEM [ig](#) seapower_electrical.systems [f](#) seapower.com.tr

SEAPOWER ELEKTRİK SİSTEMLERİ SANAYİ ve TİCARET A.Ş.

Fabrika: Hersek Mahallesi Halil İnalıcık 4. Sok. No:5 Altınova - Yalova - TÜRKİYE T: +90 (226) 531 07 32
Merkez: Aydıntepe Mahallesi Sahil Bulvarı No:191/39 Tuzla - İstanbul - TÜRKİYE T: +90 (216) 494 62 07

www.seapower.com.tr

info@seapower.com.tr

WHAT WE DO?

- We provide a wide range of services in the fields of power electronics and production of energy and efficiency since last decades.
- We offer solutions on carbon capture regulations based on EEDI/EEXI.

GREEN PORT

- Turnkey Solutions for Smart Grid
Innovative and efficient solutions to reduce energy consumption
- Elimination of ship engine emissions in port areas: (SOx, NOx, PM, CO2)
 - Improvement of working conditions and safety in ports.
 - Compliance of vessels at berth with international maritime organization. (IMO)



Simple plug and play solutions

LİMANLARDA İSTİHDAM VE EĞİTİM



MAHMUT TEMİZ - POLİPORT

Poliport Limanımız, Polisan Holding tesislerimizin faaliyet gösterdiği Dilovası'nda, dökme sıvı depolama hizmetleri vermek amacı ile 1971 yılında kurulmuştur. Poliport; rıhtım, iskele, dolgu ve depolama tesisleri ile, Anadolu yakasında İstanbul'a en yakın ve en büyük liman komplekslerinden birisi olma özelliğini taşıyor. Poliport, Türkiye'de tamamen 3. partilere ait ürünlere, depolama ve elleçleme hizmeti veren, mal alım satımı yapmayan, bağımsız bir sıvı ve kimyasal depolama terminalidir.

'Hiçbir iş, iş güvenliği ve çevre kurallarına uymak kadar önemli ve acil olamaz' felsefesini önceliklendirerek, tüm çalışanlarımızla bu kültürü özdeşleştirmeyi hedefliyoruz.

Davranış odaklı İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimlerinde vurguladığımız üzere, operasyonlar, üst yönetim ve çalışan ayrımı yapılmaksızın, herkesin özverili katılımı ile etkin bir şekilde gözlemlenmektedir. Tüm çalışanlarımızın, kurum içi emniyetli davranış geliştirme kültürünü benimseyerek, bu kültürü kendi ekiplerine ve kurum geneline yaymalarını sağlıyoruz. Oluşturulan ortak kültür ve bu doğrultuda yapılan yatırımlar ile sıfır kazaya ulaşmak hedefine emin adımlarla ilerliyoruz.

Endüstride yaşanan yangın, patlama, kimyasal yayılım gibi olaylar, maalesef can ve mal kayıplarına ve çevrenin tahribatına sebebiyet vermektedir. Bu tür tehlikelerin engellenmesi ve kontrol altında tutulmasına yönelik tüm çalışmalar "Proses Emniyeti" kavramı altında ele alınmaktadır. Başarılı bir proses güvenliği yönetimi sadece insanlara ve çevreye verilecek zararları minimize etmekle kalmaz, aynı zamanda yıkıcı ekonomik kayıpları da önler. Bu kapsamda Poliport'ta, uluslararası standartlar ve iyi uygulama örnekleri doğrultusunda kabul edilebilir risk seviyeleri belirlenerek proses tehlike analizleri oluşturulmakta, proses güvenliği sürekli denetlenmekte, denetim bulguları ile proses güvenliği yol haritası sürekli güncellenmekte, bu yol haritası dahilinde proses güvenliği sistemi her geçen gün daha da güçlendirilmektedir.

"Güvenilirliğimizi global kıyılara taşımak" vizyonumuzla çıktığımız yolculukta, bizlere eşlik edecek yetkin ve bağlılığı yüksek insan kaynağına sahip olmanın en önemli gereksinim olduğuna inanıyoruz. Bu çerçevede İnsan Kaynakları Politikalarımız doğrultusunda, sürekli gelişen ve kendini yenileyen, yenilikçi uygulamaları destekleyen "Odağımız İnsan" yaklaşımı ile hareket ediyoruz. Öğrenen organizasyon kültürüyle kalite, verimlilik ve yenilikçiliği ilke edinerek, çalışanlarımızın ihtiyaçlarına yönelik çalışmaları, global trendleri, dijitalleşme imkanlarını sürekli geliştirme prensipleriyle dikkate alıyoruz. Bu doğrultuda kariyer-gelişim olanakları, ücret-yan haklar vb. tüm İnsan Kaynakları süreçlerimizde, fırsat eşitliği ve kapsayıcılığı her zaman odağımızda tutuyor, sistematik ve adil esaslar çerçevesinde yol alıyoruz.

İnsan Kaynakları ekibimle birlikte, çalışanlarımızla açık ve şeffaf iletişimi benimsiyor, yaptığımız focus grup toplantıları, çalıştaylar ve anketler vasıtasıyla çalışanımızın sesine kulak veriyoruz. Çalışanlarımızın bugün ve gelecekte ihtiyaç duyacakları yetkinlik ve becerileri ön planda tutarak, kariyer ve gelişim ihtiyaçlarında fırsat eşitliği sağlamayı, işe alım, eğitim-gelişim, ücretlendirme ve terfi süreçlerinde her çalışanımıza yetenekleri, performansları ve deneyimleri doğrultusunda eşit fırsatlar sunmayı ilke ediyoruz. İnsan Kaynakları strateji planımızın önemli mihenk taşlarından olan Polisan Akademi bünyesinde, hem online, hem de sınıf içi eğitim programları sunuyoruz. Bu eğitimlerle, geleceğin iş modelleri ve gerektireceği bilgi ve yetkinliklere haiz, yüksek bağlılık sergileyen, güçlü bir kurum kültürüne sahip topluluk olmak hedefimize hızla ilerliyoruz. Geliştirdiğimiz Liderlik Gelişim Programları ile, bugünün ve geleceğin potansiyel liderler ve lider adaylarının stratejik, yönetsel ve kurumsal kaslarını güçlendiriyoruz.

Stratejik insan kaynakları yönetimi anlayışı ile kurumsal yetkinlik setlerimize uygun olarak; yetenek kazanımı, yetenek gelişimi ve yeteneğin tutundurulmasını desteklemek üzere; tüm çalışanlarımızın performans değerlendirme sonuçları ve yetkinlik değerlendirme sonuçları doğrultusunda gelişim açıklarını tespit ederek gelişim planlarını oluşturuyoruz. Yüksek potansiyelli çalışanlarımızı 9 BOX iş modelleriyle saptayarak, Lider Yedekleme planları süreçlerini yönetiyoruz.

Tüm İnsan Kaynakları süreçlerimiz geliştirirken, hem yetkin ekibimizin geçmiş deneyimleri, hem sektörel benchmarklar hem de piyasadaki en iyi uygulamaları dikkat alarak, şirketlerimize özgü terzi usulü çözümler geliştiriyoruz. Kurum içi iletişimi daha da geliştirmek ve her kademedeki çalışanımızın şirketimizin hedeflerini içselleştirebilmesi amacıyla, periyodik olarak "CEO ile Bi Mola" interaktif iç iletişim sohbetlerini gerçekleştiriyoruz. Çalışanlarımızın motivasyonunu artırmak ve iç iletişimi geliştirmek amacıyla; "Birlikte Çalışır, Birlikte Eğleniriz" mottosu ile çalışanlarımıza online ve yüz yüze çeşitli sosyalleşme fırsatları sunuyor ve alanında uzman kişilerle "Wellbeing Talks" çevrimiçi söyleşileri, tüm çalışan ve ailelerinin katılımıyla gerçekleşen "Polisan Biz Bize Pikniği" ve yıl sonu etkinlikleri gibi birçok aktivite ile yılın farklı zamanlarında "Happy Hour" etkinlikleri düzenliyoruz.

Şirketlerin kurumsal ve finansal hedeflerinin gerçekleşmesi, ancak Entelektüel Sermayesi olan İnsan Kaynağının potansiyelini performansla dönüştürmesiyle mümkündür. Bu felsefeyle "Önce İnsan" mottomuz ile çalışan motivasyonu, çalışan bağlılığı ve çalışanlarımızın gönüllü olarak performanslarını ortaya koymalarına ilişkin çalışan deneyimi süreçlerimizde, hizmetkar liderlik prensipleri ve sürekli iyileştirme bilinciyle İnsan Kaynakları Politika, Sistem ve Süreçlerimizi mükemmelleştirmek yolunda çalışmalarımızı hız kesmeden sürdürüyoruz.

TEHLİKELİ YÜK TAŞIMACILIĞINDA IMDG KOD EĞİTİMLERİ'NİN DEĞERLENDİRİLMESİ



MUSTAFA REVAN

POLİPORT TEHLİKELİ MADDE GÜVENLİĞİ VE ÇEVRE YÖNETİCİSİ

Denizyolu taşımacılığının lojistik sektörü ve taşımacılıktaki önemi gün be gün artmaktadır. Sanayi ve kimya sektörlerinin küresel ticarete aldığı payın artması ile liman işletmelerinin, güvenlik gerekliliklerinden taviz vermeden, hata yapma olasılığını en aza indirerek operasyonlarını gerçekleştirmeyi zorunlu kılmaktadır. Tehlikeli madde taşımacılığı ise bu noktada büyük bir yer tutmaktadır. Çünkü tehlikeli maddeler kontrol kaybında, insan ve çevre için büyük zarar verme potansiyeline sahiptir. (Ünal, 2015:1)

Tehlikeli maddeler sadece endüstride değil, günlük yaşamımızda da; perakende satış için tasarlanmış ürünler – temizlik ürünleri, parfümeri ürünleri, çeşitli spreylere içerisinde sıkıştırılmış gazlar, kullanılan boyalar, yapıştırıcılar- parlayıcı, zehirli ve aşındırıcı etkilere sahiptir ve bunların elleçlenmesi, taşınması, yüklenmesi, ambalajlanması, işaretlenmesi ve etiketlenmesi belirli standartlara göre yapılmaktadır. Bu kadar yoğun ve büyük miktarlardaki taşımalara konu olması detaylı değerlendirilmelidir. Tehlikeli yükler, denizyolu taşımacılığı şekliyle incelendiğinde, ambalajlanmış tehlikeli yükler ve dökme taşınan tehlikeli yükler olarak iki ayrı sınıfta değerlendirilebilir. (Zorba, 2009:31).

Tehlikeli yüklerin farklı taşıma şekilleri veya bir diğer deyişle farklı taşıma modları bulunmaktadır. Temel olarak; kara, deniz ve hava yolu taşımaları çerçevesinde ulaştırma modlarının her biri için tehlikeli madde taşıma modları geçerlidir.

- Havayolu taşımalarında IATA – International Air Transport Association –kuralları,
- Karayolu taşımalarında ADR - The European Agreement concerning the International Carriage of Dangerous Goods by Road – düzenlemeleri
- Denizyolu taşımalarında da Uluslararası Denizcilik Örgütü (IMO) vasıtasıyla tehlikeli yüklere ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

Denizyoluyla tehlikeli madde taşımacılığı düzenlemelerine örnek olarak;

- Nükleer atık taşıyan gemiler için INF Kod – International Code for the Safe Carriage of Packaged Irradiated Nuclear Fuel, Plutonium and High Level Radioactive Wastes on Board Ships.
- Gaz taşıyan gemiler için IGC Kod - International Code for the Construction and Equipment of Ships Carrying Dangerous Liquefied Gases in Bulk.
- Dökme halde sıvı kimyasal madde taşıyan gemiler için IBC Kod - International Code for the Construction and Equipment of Ships Carrying Dangerous Chemicals in Bulk.
- Katı Dökme yük taşıyan gemiler için IMSBC Kod - Code of Safe Practice for Solid Bulk Cargoes.
- Konteynerlerde taşınan tehlikeli yükler içinde IMDG Kod (International Maritime Dangerous Goods Code)
- Kargo Taşıma Ünitelerinin Paketlenmesi İçin Uygulama Kodu - Code of Practice for Packing of Cargo Transport Unit. (Zorba, 2009:32)

Tehlikeli Yükler ile İlgili Mevzuat Bilgileri

1. Tehlikeli Yüklerin Denizyoluyla Taşınması ve Yükleme Emniyeti Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete Tarihi: 14.11.2021, Resmi Gazete Sayısı: 31659)

Bu mevzuat ile tehlikeli yük kapsamı belirlenmiş olup, tehlikeli yüklerin gemide veya kıyı tesisinde yüklenmesi, istif edilmesi, taşınması, taşıma biriminden ve gemiden boşaltılması, bildirim geçici depolanması kontrol ve denetimin yapılmasının yanı sıra denizyoluyla taşınan yüklerin gemilerde, kıyı tesislerinde ve yük taşıma birimlerinde yükleme emniyetinin yüklenmesi konularını kapsamaktadır.

2. Denizyoluyla Taşınan Tehlikeli Yüklere İlişkin Uluslararası Kod Kapsamında Eğitim ve Yetkilendirme Yönetmeliği (Resmi Gazete Tarihi: 22.01.2016, Resmi Gazete Sayısı: 29601)

Bu yönetmelik ile; deniz yoluyla taşınan tehlikeli yüklerle ilgili faaliyetlerde bulunulan liman ve kara tesislerinde görev alan kişilere verilecek eğitimleri, bu eğitimleri verecek olan kurum ve kuruluşların yetkilendirilmesini ve eğitimin içeriğini belirten konulara değinilmektedir.

3. IMDG Kod Eğitim Seminerlerine İlişkin Yönerge (26.07.2019 tarihli ve 56617 Bakar Olur' u ile yayımlanmıştır)

Bu yönerge ile; denizyoluyla taşınan tehlikeli yüklerle ilgili faaliyetlerde bulunulan tesislerde görev alan kişilere verilecek eğitimleri, bu eğitimleri verecek olan eğitim kuruluşlarını ve işletmeleri, eğitimcileri ve eğitim seminerlerinin içeriğini kapsamaktadır.

IMDG Kod eğitimleri mevzuat gereği iki yılda bir yenilenmesi gerekmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, eğitim son geçerlilik tarihinin geçirmemesidir. Eğitim son geçerlilik tarihinin geçmesi halinde yenileme eğitim yerine, süresi daha fazla olan genel eğitim alınması gerekecektir.

İlk defa eğitim alacakların genel eğitim almaları sağlanarak, sisteme entegre olmaları hedeflenmektedir. Göreve yeni başlayan personelin işe girişinden itibaren en geç 3 ay içinde bu Yönergede belirtilen ve görev tanımına uygun eğitimleri almaları zorunludur. Bu süre zarfında eğitim almış kişilerin yanında görev yapabilirler. (Madde 10)

Eğitim alması gerekli personel, çalıştığı gece vardiyasının ardındaki sabah yapılacak eğitime katılamaz ancak dinlenme saatine müteakip yapılacak eğitimlere katılabilir. Tesis işleticileri eğitim planlamasında personel çalışma ve dinlenme hususları dikkate alır. (Madde 14-1)

Kıyı tesislerindeki eğitim planlaması varsa tesiste görevli Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanı ile koordineli yapılır ve bu planlama; alınması gerekli eğitimin içeriği ve süresi göz önünde bulundurularak verimli şekilde yapılır. (Madde 14-2)

Bakanlık, eğitimin verimliliğini ve eğitime katılanların öğrenme durumlarını ölçmek amacıyla, Kıyı Tesisi Tehlikeli Yük Uygunluk Belgesi (TYUB) denetimi sırasında, ilgili personelin görev alanıyla ilgili bilgisini kontrol edebilir ve bilgilerin yetersiz görülmesi halinde söz konusu eğitimlerin tekrarını isteyebilir. (Madde 14-3)

Eğitimler sonucu düzenlenecek sertifikalarda personelin görev alanının yazılması zorunludur. (Madde 14-4)

IMDG Kod eğitimleri için, tehlikeli yüklerle ilgili faaliyetlerde bulunan kişilerin aşağıdaki tabloya göre eğitimlerini almaları planlanmalıdır. Eğitim seminerlerinin başlama ve bitiş tarihleri ve ders programlarına ilişkin bildirimler ile eğitici ve kursiyere ait bilgiler Kamu Uygulama Merkezi Sistemi üzerinden İdareye bildirilir. İcra edilen görev bazında, konu başlıkları ile süreleri (saat olarak) ve toplam eğitim süresi Ek' teki tabloya göre çerçeve oluşturulmalıdır.

Görev	Giriş	IMDG Kodu Kısmı/Alt Bölüm																		SOLAS bölüm II-2/19	Liman mevzuatı	Ulusal taşıma düzenlemeleri	CSC Sözlüğü	CTU Kod Dahil	Acil durum prosedürleri	İlk yardım önlemleri	Emniyetli elleçleme prosedürleri	Sınav	Toplam Eğitim Süresi (saat)	Yenileme Eğitimi Süresi (saat)
		1	2	2.0	3	4	5	6	6'	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9												
1 Sınıflandırma	1	1.25	6		3.5	3													0.25			1	16	8						
2 Paketleme	0.5	0.5		0.5	0.5	1	1		1		0.5	0.25							0.25				1	8	4					
3 İşaretleme, etiketleme, plakartlandırma	0.5			1.0	1.0																	1	8	4						
4 Yük taşıma birimlerinin yüklenmesi/boşaltılması	0.25	0.25		1	0.5	0.5	1.5		0.5		1	0.5										9 ²	1	16	8					
5 Taşıma belgelerinin hazırlanması	1	1.5		2.5	3.5		5															1	1	16	8					
6 Taşıma için arz veya kabul	1	1	1.5		2	1	2	1		1	1	1	1	1	1.5	0.5	0.5	0.5				1.5	1	20	8					
7 Elleçleme sırasında taşıma	0.5			1	1	1	3.5		1			2										1	1	12	4					
8 Yükleme/istif planlarının hazırlanması	1.5	1.5		2	2	2	2.5			1	1.5	1	1	1	2	1	1	0.5				1	1.5	24	12					
9 Gemilerden yükleme/boşaltma	1	1	1.5		2		5					2										2	1	16	8					
10 Gözetim ³	0.5	1		1	1	1	1	1		1	1	1	1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5				2	1	16	8					
11 Tartı aleti operatörü	1																					6.5 ⁴	0.5	8	*					
12 Fumigasyon/gazdan arındırma							1 ⁵															6.5 ⁴	0.5	8	*					
13 Kategori 1	1	1	1.5		1	0.5	3.5				1	1										8 ⁷	1	20	12					

³Yönergenin, 5 inci maddesinin ikinci fıkrasına bakınız.

Tabloya ait açıklamalar:

1 - IMDG Kod Bölüm 6.1.2-6.1.3-6.1.4-6.5.2-6.7.2-6.7.2.20-6.9.1

2 - 9 saatin 8 saatinde CTU kod anlatılacak.

3 - Sadece paketli tehlikeli yüklere yönelik gözetim hizmeti veren gözetim yetkilisi.

4 - Sadece CTU Kod anlatılacak

5 - Sadece IMDG Kod Bölüm 5.5.2

6 - 6.5 saatin 6 saatinde aşağıdaki konu başlıklarında eğitim verilecek.

Tehlikeli Yüklerin Sınıfları ve Elleçleme Şartları

Tehlikeli maddeler ADR' ye göre aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır:

Sınıf 1 Patlayıcı maddeler ve nesnelere

Sınıf 2 Gazlar

Sınıf 3 Alevlenebilir sıvılar

Sınıf 4.1 Alevlenebilir katılar, kendiliğinden tepkimeye giren maddeler, polimerleştirici maddeler ve duyarlılığı azaltılmış katı patlayıcılar

Sınıf 4.2 Kendiliğinden yanmaya yatkın maddeler

Sınıf 4.3 Su ile temas ettiğinden alevlenebilir gazlar açığa çıkartan maddeler

Sınıf 5.1 Yükseltgen (oksitleyici) maddeler

Sınıf 5.2 Organik peroksitler

Sınıf 6.1 Zehirli maddeler

Sınıf 6.2 Bulaşıcı maddeler

Sınıf 7 Radyoaktif malzemeler

Sınıf 8 Aşındırıcı maddeler

Sınıf 9 Muhtelif tehlikeli maddeler ve nesnelere

1. Sınıf 1 Patlayıcı Maddeler ve Nesneler

Sınıf 1, çevreye zarar verebilecek bir hızda, sıcaklıkta ve basınçta, kimyasal tepkimeler sonucu gazlar oluşturabilen katı veya sıvı maddeler girmektedir.

Şekil 1. Patlayıcı madde etiketleri (IMDG Code, 40-20)



Sınıf 1 kapsamında aynı zamanda piroteknik maddeler de bulunmaktadır. Piroteknik maddeler; patlayıcı olmayan ve kendine yeterli, ekzotermik kimyasal tepkimeler sonucu ısı, ışık, ses, gaz veya duman veya bunların bir karışımı biçiminde etki vermek üzere tasarlanmış maddeler veya madde karışımları olarak belirtilebilir. (IMDG Code, 40-20: 62)

2. Sınıf 2 Gazlar

Gazlar; saf gazlar veya gaz karışımları ile bir veya birden fazla madde ve nesne içeren gaz ve gaz karışımlar yer almaktadır. Bir diğer ifade ile; "50 °C'de buhar basıncı 300 kPa' dan (3 bar) büyük olan veya 101,3 kPa standart basıncında 20 °C'de tamamen gaz halde olan maddeler olarak geçmektedir. (IMDG Code, 40-20: 74)

Şekil 2. Gazların etiketleri (IMDG Code, 40-20)



3. Sınıf 3 Alevlenebilir Sıvılar

Alevlenebilir sıvılar, ADR' de belirtilen sıvı tanımına uygunluk göstermelidir. Sıvı tanımı şu şekilde yapılmaktadır: 50 °C sıcaklıkta, 300 kPa' dan (3 bar) fazla olmayan buhar basıncına sahip olması ve 20 °C'de ve 101,3 kPa standart basınç altında tamamen gaz halinde olmamasıdır. Bu sıvıların parlama noktası 60 °C' den fazla değildir. (IMDG Code, 40-20: 77)

Şekil 3. Alevlenebilir sıvılar etiketi (IMDG Code, 40-20)



4. Sınıf 4.1 Alevlenebilir katılar, kendiliğinden tepkimeye giren maddeler, polimerleştirici maddeler ve duyarlılığı azaltılmış katı

Alevlenebilir katılar, çabuk tutuşabilir katılar ve sürtünmeden dolayı yangına neden olabilen katılar olarak belirtilmektedir. Çabuk tutuşabilir maddelere kibrit yanması örnek gösterilebilir. Bir ateşleme kaynağı ile kısa süreli temas ettiğinde kolayca tutuşan ve hızla yayılan tozlu, tanecikli veya macunsu maddelerdir. Tutuşma ürünleri sonucunda zehirli gazlar açığa çıkabilir. Yangınının söndürülme zorluğu nedeniyle metal tozları da bu sınıf içerisinde yer almaktadır. (IMDG Code, 40-20: 81)

Aşağıdaki maddeler sınıf 4.1 içerisinde yer alır:

- Çabuk tutuşabilir maddeler ve nesnelere,
- Kendiliğinden tepkimeye giren katılar ve sıvılar,
- Duyarlılığı azaltılmış katı patlayıcılar,
- Kendiliğinden tepkimeye giren maddelerle ilgili maddeler,
- Polimerleştirici maddeler,

Şekil 4. Alevlenebilir katılar etiketi (IMDG Code, 40-20)



5. Sınıf 4.2 Kendiliğinden Yanmaya Yatkın Maddeler

Kendiliğinden yanmaya yatkın madde tanımı, havadaki oksijen ile tepkimeye girerek, ısı üreten maddeler olarak ifade edilebilir. Üretilen ısının oranı, ısı kaybını geçerse, maddenin sıcaklığı artacaktır. Bu da, söz konusu maddelerin kendiliğinden yanması anlamına gelmektedir. (IMDG Code, 40-20: 88)

Şekil 5. Kendiliğinden yanmaya yatkın maddeler etiketi (IMDG Code, 40-20)



6. Sınıf 4.3 Su İle Temas Ettiğinde Alevlenebilir Gazlar Açığa Çıkartan Maddeler

Su ile reaksiyona girerek, hava ile patlayıcı karışımlar oluşturmaya yatkın alevlenebilir gazlar açığa çıkartan maddeler bu bölümde tariflenmektedir. Bu tip karışımlar; çıplak ışık, kıvılcım çıkaran el aletleri, korumasız ampuller gibi kaynaklardan çıkabilecek kıvılcımlarla kolayca tutuşabilmektedir. Tutuşma sonrası ortaya çıkabilecek patlama dalgası ve alevler çevreye zarar verebilir. (IMDG Code, 40-20: 89)

Şekil 6. Su ile temas ettiğinde alevlenebilir gazlar açığa çıkartan maddeler etiketi (IMDG Code, 40-20)



7. Sınıf 5.1 Yükseltgen (Oksitleyici) Maddeler

Yükseltgen (oksitleyici) maddeler kendileri yanıcı olmaları gerekmediği halde, genellikle oksijen vererek başka maddelerin yanmasına neden olan veya buna katkıda bulunan maddeleri içermektedir. Bu sınıfta yer alan, kimyasala olarak kararsız maddeler, taşıma sırasında polimerizasyon veya tehlikeli bozunmanın oluşturacağı riskler için önlemler alınmadıkça taşıma için kabul edilmemektedir. (IMDG Code, 40-20: 92)

Şekil 7. Yükseltgen madde etiketi (IMDG Code, 40-20)



8. Sınıf 5.2 Organik Peroksitler

İki değerlikli -O-O- yapısı bulunan organik maddelere organik peroksitler denilmektedir. Belirtilen yapıda tek veya her iki atomunun organik radikallerle yer değiştirmiş olduğu hidrojen peroksit türevleri olarak da bilinirler. Bu sınıf, normal veya yüksek sıcaklık durumunda, ekzotermik bozunmaya meyillidir. Isı, asit ve ağır metallerle temas, sürtünme veya darbe ile bozunma başlatılabilir. Bozunma tepkimesi sonucunda zararlı veya alevlenebilir gazlar ortaya çıkabilir. Bu nedenle, organik peroksitlerin taşıma sırasında sıcaklık kontrolünün sağlanması gereklidir. Diğer taraftan ambalaj içerisindeki maddeler patlayarak bozunması da mümkündür. Bunun önüne geçebilmek için seyrelticilerin kullanılması gereklidir. (IMDG Code, 40-20: 94)

Şekil 8. Organik peroksit etiketi (IMDG Code, 40-20)



9. Sınıf 6.1 Zehirli Maddeler

Küçük miktarları bile kısa süreli etki ile insan sağlığına zarar verebilen veya öldüren, solunum yolu, deriden emilim veya sindirim yolu ile tesir gösteren maddelerdir. Genetiği değiştirilmiş organizmalarda bu sınıf özelliklerini sağlamaları halinde bu sınıf kapsamında değerlendirilir. Zehirli maddeler tehlike derecelerine belirli seviyelerde yer almaktadır. Bu seviyelerin belirlenmesi, alınan dozun belirli limit değerler arasında olmasına göre baz alınarak yapılmaktadır. (IMDG Code, 40-20: 108)

Şekil 9. Zehirli maddeler etiketi (IMDG Code, 40-20)



10. Sınıf 6.2 Bulaşıcı Maddeler

Bulaşıcı maddeler, insanlarda veya hayvanlarda hastalığa neden olan, sakat bırakan veya öldüren maddeler olarak belirtilebilir. Kendi içerisinde bazı alt başlıklara ayrılmıştır. (IMDG Code, 40-20: 112). Bunlar;

- Kültürler: Patojenlerin kasıtlı olarak yayıldığı bir süreçle meydana gelir. İnsan veya hayvan örnekleri bu tanım içerisinde yer almaz.
- Tıbbi veya klinik atıklar: İnsanların veya hayvanların biyo-araştırma veya tıbbi tedavileri sonucunda ortaya çıkan atıklar bu kapsamda incelenmektedir.
- Hasta örnekleri: Tanı, tedavi, araştırma, inceleme amacıyla taşınan doku, doku sıvıları, kan, kan bileşenleri, salgı, vücut ve vücut kısımlarını içeren insan ve hayvanlardan alınan içeriklerdir.

Şekil 10. Bulaşıcı madde etiketi (IMDG Code, 40-20)



11. Sınıf 7 Radyoaktif Malzemeler

Radyoaktif malzemeler, aktivite ve içeriğe bağlı olmak üzere değişkenlik göstermektedir. Radyoaktiviteden korunma yolları, mesafe, koruma duvarı (yapısı) ve aktivite şiddetidir. (IMDG Code, 40-20: 117)

Şekil 11. Radyoaktif malzemeler etiketi (IMDG Code, 40-20)



12. Sınıf 8 Aşındırıcı Maddeler

Cildin veya mukoza zarlarının epitel dokularına temas etmesi halinde, kimyasal zarar veren veya sızıntı olması halinde diğer maddelerde hasar oluşturan veya bozulmasına yol açan madde ve nesnelere bu sınıf kapsamındadır. (IMDG Code, 40-20: 138)

Şekil 12. Aşındırıcı madde etiketi (IMDG Code, 40-20)



13. Sınıf 9 Muhtelif Tehlikeli Maddeler ve Nesneler

Taşıma sırasında diğır sınıfların kapsamına girmeyen, diğır tehlikeli maddeleri ve nesneleri kapsar. Örnek olarak; asbest (ince toz şeklinde solunduğında sağlığa zararlı maddeler), su ortamını (çevreyi) kirleten maddeler, yangın durumunda dioksin oluşturabilen maddeler, alevlenebilir buhar yayan maddeler olarak sıralanabilir. (IMDG Code, 40-20: 143)

Şekil 13. Muhtelif maddeler ve nesneler (IMDG Code, 40-20)



Kaynakça

IMDG Code, 40-20, (2022), Denizyolu ile Taşınan Tehlikeli Maddelere İlişkin Uluslararası (IMDG) Kod' da Değişiklikler.

Ünal, A., Usluer, H., (2015), Tehlikeli Yük Elleçleme Eğitimlerinin Liman İşletmelerindeki Gereklilik ve Önemi, II. Ulusal Liman Kongresi

Zorba, Y. (2009). Uluslararası Deniz Ticaretinde Tehlikeli Yüklere İlişkin Güvenlik Yönetimi, Uluslararası Denizde Tehlikeli Yük Taşımacılığı Standartları (Imdg Code) Ve Türkiye Uygulamaları, Doktora Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Anabilim Dalı.



QTERMINALS ANTALYA

Ortadoğu Antalya Liman İşletmeleri A.Ş.
Liman Mah. Liman Caddesi 07130
Konyaaltı - Antalya - Türkiye

Phone : +90 242 259 13 80
Fax : +90 242 259 11 83
Customer Feedback Line : +90 850 258 5 258

www.Qterminals-Antalya.com
info@QTerminals-Antalya.com
ticaret@Qterminals-Antalya.com



LİMANLARDA İK POLİTİKALARI VE EĞİTİM



MEHMET ARŞ - GEMPORT

Liman işletmeleri, global ticaretin can damarlarından biri olarak kabul edilir. Bu nedenle, liman operasyonlarının verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesi büyük önem taşır. İnsan kaynakları (İK) politikaları, bu operasyonların başarılı bir şekilde yönetilmesinin temel taşlarından biridir. İK politikaları, çalışanların işe alımından, eğitim ve gelişimine, performans yönetiminden, çalışan ilişkilerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Bu politikalar, liman işletmelerinin stratejik hedeflerine ulaşmasında kritik bir role sahiptir.

İşe Alım ve Seçim Süreçleri

İşletmemiz işe alım ve seçim süreçleri, doğru yeteneklerin doğru pozisyonlara yerleştirilmesini sağlamak için büyük önem taşır. Bu süreçler, adayların mesleki yetkinliklerinin yanı sıra, liman operasyonlarına uyum sağlayabilme potansiyellerinin değerlendirilmesinde içerir. İşe alım sürecinde, çeşitli değerlendirme araçları (mülakatlar, yetenek testleri vb.) kullanılarak adayların temel yetkinlikleri analitik düşünme, problem çözme ve ekip çalışması gibi yetkinlikleri ölçülür.

Aşağıda yer alan akış çerçevesinde işe alımlar değerlendirilmekte ve uygulanmaktadır.

1. İş Analizi ve Rol Tanımlama

- İş Analizi: Her pozisyon için detaylı bir iş analizi yapılır. Bu analiz, pozisyonun temel görevlerini, sorumluluklarını ve gerektirdiği yetkinlikleri belirler. Liman operasyonları özelinde, bu analiz, özellikle operasyonel güvenlik, ekipman kullanımı ve lojistik yönetimi gibi kritik alanlara odaklanır.

- Rol Tanımlama: Her pozisyon için net bir rol tanımı oluşturulur. Bu tanım, adayın hangi görevleri yerine getireceğini, hangi ekip veya bölümlerle çalışacağını ve kimlere rapor vereceğini açıkça belirtir.

2. Aday Arama ve İlk Değerlendirme

- Aday Arama Yöntemleri: Potansiyel adayları bulmak için çeşitli yöntemler kullanılır. Bunlar arasında çevrimiçi iş ilanları, kariyer fuarları, üniversite iş birlikleri ve profesyonel ağlar bulunur. Ayrıca, liman işletmeleri, özellikle teknik pozisyonlar için, sektör özelindeki uzmanlık platformlarından ve forumlardan da yararlanabilir.

- İlk Değerlendirme: Adayların özgeçmişleri ve başvuru formları, belirlenen yetkinlik ve niteliklere göre incelenir. Bu aşamada, adayların geçmiş deneyimleri, eğitim düzeyleri ve liman operasyonlarıyla ilgili sahip olabilecekleri özel beceriler değerlendirilir.

3. Mülakatlar ve Yetenek Testleri

- Yapılandırılmış Mülakatlar: Adaylarla yapılandırılmış mülakatlar düzenlenir. Bu mülakatlar sırasında, hem genel yetkinlikler (örneğin, takım çalışması, iletişim becerileri) hem de pozisyonun gerektirdiği özel yetkinlikler (örneğin, ekipman kullanımı, acil durum yönetimi) üzerine sorular sorulur.

- Yetenek ve Uygulamalı Testler: Adayların pratik becerilerini ve teknik yetkinliklerini değerlendirmek için çeşitli testler uygulanır. Örneğin, bir vinç operatörü adayı için simülatör testleri veya lojistik yönetimi pozisyonları için senaryo bazlı analiz görevleri verilebilir.

4. Referans Kontrolleri ve Son Değerlendirme

- Referans Kontrolleri: Adayların geçmiş işverenleri veya akademik danışmanlarından referanslar alınır. Bu referanslar, adayın önceki performansı, iş ahlakı ve ekip içindeki etkileşimi hakkında değerli bilgiler sağlar.

- Son Değerlendirme ve Teklif: Tüm değerlendirme süreçlerinden sonra, en uygun aday(lar) belirlenir ve iş teklifi yapılır. Bu teklif, maaş, çalışma koşulları ve kariyer gelişim fırsatları gibi konuları içerir.

Liman işletmelerinde işe alım ve seçim süreçlerinin bu şekilde detaylandırılması, doğru yeteneklerin işletmeye kazandırılmasını sağlamakla beraber, aynı zamanda bu yeteneklerin işletmenin uzun vadeli hedeflerine katkıda bulunacak şekilde geliştirilmesine de olanak tanır. Bu süreçler, liman operasyonlarının verimliliğini ve güvenliğini doğrudan etkileyen kritik öneme sahip bir yatırımdır.

Eğitim ve Gelişim

Liman işletmeleri için eğitim ve gelişim programları, çalışanların yetkinliklerini artırmanın ve sürekli bir iyileşme kültürü oluşturmanın anahtarıdır. Bu programlar; iş güvenliği ve sağlığı gibi zorunlu eğitimlerinden, teknik ve operasyonel beceri gelişimine, yöneticilik ve liderlik yetkinliklerinin artırılmasını sağlayan programlara kadar geniş bir yelpazede yer alır. Özellikle, liman operasyonlarının karmaşıklığı ve teknolojik gelişmeler, sürekli eğitim ve adaptasyonu zorunlu kılar. Eğitim programlarının tasarımında, yetişkin öğrenme teorileri ve uygulamalı öğrenme teknikleri, etkili sonuçlar alınmasını sağlar. Ayrıca, kariyer gelişim planları, çalışanların uzun vadeli hedeflerine ulaşmaları için yol gösterici olur.

Limanlarda eğitim programlarının uygulanması, iş güvenliği, operasyonel verimlilik ve çalışanların kişisel gelişimi açısından büyük önem taşır. Bu eğitimler, limanların sürekli değişen teknoloji ve yönetim ihtiyaçlarına uyum sağlamasına yardımcı olurken, aynı zamanda çalışanların kariyer yollarını şekillendirmelerine de olanak tanır. Eğitim programlarının stratejik bir yaklaşımla tasarlanması, liman operasyonlarının genel başarısına doğrudan katkıda bulunur.

Temel Eğitim Programları

Temel eğitim programları, çalışanların liman operasyonlarındaki temel işlevleri yerine getirebilmeleri için gerekli olan bilgi ve becerileri kazanmalarını sağlar. Bu eğitimler arasında iş güvenliği eğitimleri öncelikli bir yere sahiptir. İş güvenliği eğitimleri, limanlarda yaşanabilecek kazaların önlenmesi ve çalışanların sağlığının korunması açısından kritik öneme sahiptir. Operasyonel eğitimler ise, ekipman kullanımı, lojistik süreçler ve gümrük işlemleri gibi konuları kapsar ve çalışanların işlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yapmalarını sağlar.

Limanlarda teknik eğitimler, çalışanların operasyonel becerilerini geliştirmek ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için hayati öneme sahiptir. Bu eğitimler, ekipman kullanımından, bakım ve onarıma, çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarına kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Teknik eğitimlerin temel amacı, liman operasyonlarının verimliliğini ve güvenliğini artırmak, aynı zamanda teknolojik gelişmelere hızlı bir şekilde uyum sağlamaktır.

Yönetici ve Liderlik Eğitimleri

Yönetici ve liderlik eğitimleri, liman yöneticilerinin ve potansiyel lider adaylarının yönetim becerilerini geliştirmeyi hedefler. Bu eğitimler, karar verme süreçleri, kriz yönetimi, ekip yönetimi ve iletişim becerileri gibi konuları içerir. Yönetici ve liderlik eğitimleri, liman operasyonlarının etkin yönetilmesi ve çalışanların motivasyonunun artırılması için temel bir yatırımdır.

Performans yönetimi, liman operasyonlarının verimliliğini ve çalışanların motivasyonunu doğrudan etkileyen bir diğer önemli İK politikasıdır. Bu süreç, bireysel hedeflerin belirlenmesi, performansın düzenli olarak değerlendirilmesi ve geri bildirimlerin verilmesi adımlarını içerir. Etkili bir performans yönetimi sistemi, çalışanların kendi performanslarını objektif bir şekilde görmelerini ve gelişim alanlarını belirlemelerini sağlar. Ayrıca, adil bir ödüllendirme ve tanıma sistemi ile desteklenmesi, çalışan motivasyonunu ve bağlılığını artırır.

Teknolojik Beceriler ve Dijital Dönüşüm

Teknolojik beceriler ve dijital dönüşüm eğitimleri, liman çalışanlarının yeni teknolojilere ve yazılımlara uyum sağlamalarını hedefler. Bu eğitimler, operasyonel verimliliği artırmak, maliyetleri düşürmek ve hizmet kalitesini iyileştirmek için gerekli olan dijital araçların kullanımını kapsar. Dijital dönüşüm eğitimleri, limanların rekabet avantajını korumaları ve global ticaretteki değişimlere ayak uydurabilmeleri için kritik öneme sahiptir.

Teknolojik adaptasyon eğitimleri, çalışanların yeni teknolojilere ve yazılımlara hızlı bir şekilde uyum sağlamalarını destekler. Bu eğitimler, operasyonel verimliliği artırmak, maliyetleri düşürmek ve hizmet kalitesini iyileştirmek için gerekli olan dijital araçların ve yazılımların kullanımını kapsar.

Çalışan Gelişimi ve Kariyer Planlama

Çalışan gelişimi ve kariyer planlama eğitimleri, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmaları için gereken beceri ve bilgileri kazanmalarını destekler. Bu eğitimler, mentörlük ve koçluk programları aracılığıyla, çalışanların profesyonel gelişimlerine katkıda bulunur ve liman operasyonlarının uzun vadeli başarısına katkı sağlar.

Ekipman Kullanımı ve Güvenliği

Ekipman kullanımı ve güvenliği eğitimleri, liman çalışanlarının ağır makine ve ekipmanları güvenli ve etkin bir şekilde kullanmalarını sağlar. Bu eğitimler, operasyonel güvenliği artırmak ve iş kazalarını önlemek için kritik öneme sahiptir. Güvenlik prosedürleri, acil durum eğitimleri ve risk değerlendirmeleri, çalışanların olası tehlikeleri tanımalarını ve uygun önlemleri almasını sağlar.

Bakım ve Onarım

Bakım ve onarım eğitimleri, liman ekipmanlarının düzenli olarak bakımının yapılmasını ve olası arızaların hızlı bir şekilde giderilmesini sağlar. Rutin ve önleyici bakım eğitimleri, ekipmanın ömrünü uzatır ve operasyonel aksamaları en aza indirir. Arıza tespiti ve onarım teknikleri, çalışanların ekipmanları hızlı ve etkin bir şekilde tamir etmelerine olanak tanır.

Çevresel Sürdürülebilirlik

Çevresel sürdürülebilirlik eğitimleri, liman operasyonlarının çevre üzerindeki etkisini azaltmayı amaçlar. Bu eğitimler, atık yönetimi, enerji verimliliği ve karbon ayak izinin azaltılması gibi konuları içerir. Çevre dostu operasyonlar, limanların sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine ve sürdürülebilir bir gelecek için katkıda bulunmalarına olanak tanır.

Çalışan İlişkileri

Çalışan ilişkileri, liman işletmelerinde çalışan memnuniyeti ve bağlılığının temelini oluşturur. Bu, açık iletişim kanalları, etik standartların korunması, çalışma koşullarının sürekli iyileştirilmesi ve çalışanların seslerinin duyulduğu bir ortam yaratılmasını içerir. İş güvenliği ve sağlığı, bu bölümün en önemli unsurlarından biridir, çünkü limanlar yüksek riskli çalışma alanlarından biridir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkin bir şekilde uygulanması ve düzenli olarak gözden geçirilmesi hayati önem taşır.

Sonuç

Limanlarda etkili İK politikaları ve eğitim programları, bu karmaşık ve dinamik sektörde başarıya ulaşmanın anahtarlarıdır. İşe alımdan, eğitim ve gelişime, performans yönetiminden, çalışan ilişkilerine kadar her aşamada stratejik ve bütüncül bir yaklaşım, liman operasyonlarının verimliliğini ve sürdürülebilirliğini artırır. Geleceğe yönelik olarak, liman işletmelerinin teknolojik gelişmelere adaptasyonu, dijital dönüşüm süreçlerine entegrasyonu ve yeşil liman uygulamalarına odaklanması beklenmektedir. Bu vizyon doğrultusunda, insan kaynakları politikalarının ve eğitim programlarının da sürekli olarak güncellenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.

ÖNCELİĞİMİZ; ÇALIŞAN ODAKLI KURUM KÜLTÜRÜ



AJAY KUMAR SINGH
MIP GENEL MÜDÜRÜ

Liman işletmeleri, global ticaretin can damarlarından biri olarak kabul edilir. Bu nedenle, liman operasyonlarının verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesi büyük önem taşır. İnsan kaynakları (İK) politikaları, bu operasyonların başarılı bir şekilde yönetilmesinin temel taşlarından biridir. İK politikaları, çalışanların işe alınmasından, eğitime ve gelişimine, performans yönetiminden, çalışan ilişkilerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Bu politikalar, liman işletmelerinin stratejik hedeflerine ulaşmasında kritik bir role sahiptir.

Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş (MIP) olarak çalışan odaklı kurum kültürünü öncelik görüyor, değerlerimizin ve misyonumuzun tüm çalışanlarımıza dokunmasına ve faydaya evrilmesine gayret ediyoruz.

İnsan Kaynakları politikamızı, çalışanlarımızın bilgi ve becerilerini, üstün performans ve bağlılığını destekleyerek kalifiye, çok yönlü ve kalite odaklı işgücünü teşvik etmek üzerine dizayn ettik. İnsan Kaynakları politikamızın, tüm çalışanlarımız tarafından doğru anlaşılması için ilkelerimizi de değerlerimize bağlı olarak geliştirdik. Karşılıklı güven ve saygıyı oluşturmak, şeffaf ve açık iletişimi benimsemek, kişisel bilgilerin gizliliğini korumak ve eşit fırsat verme prensibini desteklemek ilkelerimizin temelini oluşturuyor.

Eğitim fırsatları ile uzman insan kaynağımıza katma değer sağlıyoruz

Çalışanlarımızın yeteneklerini geliştirmelerine ve iş performanslarını artırmalarına yardımcı olmak amacıyla gerek mesleki gerekse kişisel gelişim eğitimlerine önem veriyoruz. Liman operasyon süreçlerinde rol alan çalışanlarımızın kullandığı ekipmanlar veya yürüttükleri operasyonlara göre çalışanlarımızın pozisyonları doğrultusunda zorunlu eğitimlerimiz ve mesleki eğitim programları planlıyor, sektörün uzman insan kaynağı portföyüne kalıcı katma değer sunmak üzere belgelendirilmelerini teşvik ediyoruz.

Bununla birlikte "Öğrenen Organizasyon"un öneminden ve çalışanlarımızın en değerli varlıklarımız olduğu gerçeğinden hareketle kullanıma sunduğumuz "Online Eğitim Yönetim Sistemi"nden tüm çalışanlarımız kişisel gelişim ve eğitim ihtiyaçlarına göre tercihlerini yaparak faydalanabilmektedirler.

Diğer taraftan göreve yeni başlayan personellerimizin, departmanlar bazında süreçlerimizi daha iyi tanınmasını ve kurum hakkında bilgiye oyun marifetiyle ulaşmasını sağlayan "Online Onboarding" programı ile yeni ekip arkadaşlarımızın kurumsal adaptasyon süresi kısalmaktadır. Yeni rollerine ve kurum kültürümüze alışmalarına yardımcı olan bu oryantasyon programı, çalışanlarımızın hedef ve beklentilerini kurumumuzun hedefleriyle uyumlu hale getirmesinin yanı sıra daha üretken bir çalışma ortamının varlığını da mümkün kılıyor.

Fırsat eşitliği olmazsa olmazımız

İşe alım süreçlerimizde mevcut prosedürümüzde de açıkça belirtildiği üzere, iş başvuru sahiplerine eşit ve adil fırsatlar sağlamaya özen gösteriyoruz. Cinsiyet, yaş, ırk, din ve diğer korunan özelliklere dayalı herhangi bir ayrımcılığı içermeyen dil kullanmayı etik ilkelerimizin ilk maddesi olarak görüyoruz.

Etik İlkeler Prosedürümüz çerçevesinde, giderek çeşitlenen dünyaya uyum sağlamayı ve eşit toplum anlayışını destekliyoruz. İşe alım, eğitim, kariyer planlama ve geliştirme gibi süreçlerdeki eşitsizlikleri tespit etmek ve iş hayatında cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarına son vermek amacıyla 2020 yılında KAGİDER'in öncülüğünde "Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) Sertifikası" aldık. Kurumumuzda fırsat eşitliğini teşvik eden politika ve stratejileri geliştirmek veya mevcut politika ve stratejilere katkıda bulunmak vizyonuyla çalışanlarımızdan oluşan Fırsat Eşitliği Komitesi ve Fırsat Eşitliği Alt Komiteleri kurduk. Komite üyelerimiz aracılığıyla "Çeşitliliği Teşvik Etme, Ayrımcılıkla Mücadele ve Farkındalık" programları geliştiriyor, her bir çalışanımızın bu bilince ulaşması için tüm enstrümanlarımızı aktif tutmaya özen gösteriyoruz.

Kadın istihdamında dünya ortalamasının üstündeyiz

MIP olarak tüm uygulamalarımızda toplumsal cinsiyet eşitliğine, kadınların iş hayatına eşit katılımına ve toplumsal cinsiyet temelli eşitliği öncelik görüyoruz.

Dünya genelinde denizcilik sektöründe kadın istihdamı ortalaması yüzde 2 iken, MIP'in kadın istihdam oranı yüzde 5,5 olması MIP'in kadın istihdamına verdiği önemin bir göstergesidir. Bu oranı daha yukarıya taşımak üzere politikalar geliştiriyoruz. Hedefimiz, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyerek sektördeki paydaşlarımıza örnek bir kuruluş olarak iş dünyasında fırsat eşitliği prosedürünü yaygınlaştırmak ve kadınların işgücündeki üretkenliğini artırmaktır. Bu anlayışla sektörde öncü ve örnek olmaya kararlılıkla devam edeceğiz.

TÜRKLİM – TÜRKİYE LİMAN İŞLETMECİLERİ DERNEĞİ

OCAK 2023-2024 AYI LİMAN İSTATİSTİKLERİ KARŞILAŞTIRMASI

1. TOPLAM YÜKTE DURUM:

T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Denizcilik Genel Müdürlüğü tarafından açıklanan istatistiklere baktığımızda, Tablo-1'den de görüldüğü üzere 2024 Ocak ayında limanlarımızda elleçlenen toplam yük miktarı 2023 yılına göre -1,81% oranında azalarak 795.522 ton düşüşle 43,1 milyon ton olarak gerçekleşmiştir. Küresel resesyon ve yüksek enflasyonun da etkisiyle özellikle batıdaki pazarların daralmasıyla birlikte devam eden küresel şartlarda toplam yükte 2023 yılı sonunda -3,97% oranında yaşanan düşüşün 2024 yılının hemen başında da azalarak devam ettiği görülmektedir.

Tablo-1: Gümrük Rejimlerine Göre 2023-2024 Yılında Toplam Yükte Değişim

Gümrük Rejimlerine Göre Tonaj Değişimi					
Ocak	İhracat	İthalat	Kabotaj	Transit	Toplam
2023	10.559.997	21.531.767	5.320.469	6.502.845	43.915.078
2024	11.196.920	22.035.884	4.691.876	5.194.876	43.119.556
Farklar	636.923	504.117	-628.593	-1.307.969	-795.522
Büyüme Oranı	6,03%	2,34%	-11,81%	-20,11%	-1,81%

Tablo-2'de yer alan toplam yükteki 2023 ve 2024 yıllarının büyüme oranları karşılaştırmasına baktığımızda; 2023 yılının Ocak ayında ihracat çok büyük bir oranda (-14,8%) düşerken 2024 yılının Ocak ayında 6,3% oranında artmış, ithalat ise her iki yılda da neredeyse aynı oranda büyümüştür. Kabotaj taşımacılık 2023 yılında bir önceki yılın Ocak ayı ile aynı kalırken 2024 yılının Ocak ayında ise -11,8% oranında düşmüş, yine toplam yükte Transit taşımalardaki düşüş 2023 yılının Ocak ayında -15,5% iken 2024 yılının Ocak ayında bu düşüş oranı daha da artarak -20,1%'e ulaşmıştır. Transitteki düşüşte Ceyhan liman başkanlığındaki boru hattı bağlantılı transit ham petrol terminallerindeki (BTC ve BOTAŞ) düşüşün çok büyük bir etkisi vardır ki konuya liman başkanlıkları bazında baktığımızda Ceyhan liman başkanlığında Ocak ayında yaşanan -29,5% oranındaki azalışın etkisi görülmektedir.

Tablo-2: Gümrük Rejimlerine Göre 2023-2024 Yılında Toplam Yükte Değişim

2023/2024 Gümrük Rejimlerine Göre Toplam Yükte Büyüme Oranları					
Aylar	İhracat	İthalat	Kabotaj	Transit	Toplam
Ocak 2023	-14,8%	2,4%	0,0%	-15,5%	-5,4%
Ocak 2024	6,0%	2,3%	-11,8%	-20,1%	-1,8%

Tablo-3'e baktığımızda toplam yükte elleçlenen rakamlara liman başkanlıkları açısından; İskenderun liman başkanlığında yaşanan 17% oranındaki büyüme dışında belirgin olarak tüm diğer liman başkanlıklarında düşüş yaşanmıştır. Ceyhan (-29,45%), Gemlik (-25,26%) ve Karabiga (-22,89%) liman başkanlıklarında 20%'nin üzerinde düşüşler yaşanırken yine sırasıyla Kocaeli (-17,7%), Mersin (-11%), Ambarlı (-7,7%), Samsun (-7,5%) ve Tekirdağ'da (-4,9%) düşüşler meydana gelmiştir.

Tablo-3: Liman Başkanlıkları Bazında Göre 2023-2024 Yılında Toplam Yükte Değişim

Ocak	Kocaeli	Aliğa	Ceyhan	İskenderun	Tekirdağ
2023	5.929.017	6.817.778	5.629.598	5.302.423	3.973.700
2024	6.978.714	6.947.067	3.971.635	6.206.604	3.778.217
Farklar	1.049.697	129.289	-1.657.963	904.181	-195.483
Büyüme Oranı	17,70%	1,90%	-29,45%	17,05%	-4,92%

Ocak	Mersin	Ambarlı	Samsun	Gemlik	Karabiga
2023	3.310.215	2.548.873	1.159.261	1.048.021	1.546.389
2024	2.944.835	2.352.396	1.072.299	1.312.717	1.192.421
Farklar	-365.380	-196.477	-86.962	264.696	-353.968
Büyüme Oranı	-11,04%	-7,71%	-7,50%	25,26%	-22,89%

Tablo-4'ten de görüldüğü üzere 2023 yılının tamamında -1,99% oranında küçülen sıvı dökme yükteki düşüş 2024 yılının Ocak ayıyla birlikte hızlanarak -7,1% oranına ulaşmıştır. Ağırlıklı olarak ham petrol, akaryakıt ve petrol ürünleriyle sıvı kimyasal yüklerin olduğu sıvı dökme yüklerde yaşanan bu düşüş Ceyhan liman başkanlığındaki yüksek düşüş rakamının da esas kaynağı iken bu yüklerdeki düşüşün Aliğa liman başkanlığında da düşüşe yol açtığı görülmektedir. Diğer taraftan 2023 yılının tamamında -15% oranında küçülen demir çelik ve diğer metal eşyanın da içinde olduğu genel kargo yükler ise geçen yılın tersine 2024 yılının Ocak ayında 16,1% büyüme oranıyla büyük bir çıkış yaşamıştır.

Tablo-4: Kargo Tiplerine Göre 2023-2024 Yılında Toplam Yükte Değişim

Kargo Tiplerine Göre Tonaj Değişimi			
Ocak			
TON	2023	2024	Değişim
Kuru Dökme Yük	13.244.267	12.763.496	-3,6%
Genel Kargo	4.381.943	5.087.733	16,1%
Sıvı Dökme Yük	14.839.596	13.782.268	-7,1%
Konteyner	10.493.987	10.619.287	1,2%
Araç	850.049	866.772	2,0%
Toplam	43.915.078	43.119.556	-1,8%
Konteyner (TEU)	994.092	1.013.762	2,0%

2024 yılıyla birlikte yeniden hızlanan ihracat ile bu yüklerde süratli bir toparlanma yaşanmaya başlanmıştır. 2023 yılının tamamında -7% oranında küçülen kuru dökme yüklerde ise geçen seneye göre düşüş hızı azalarak 2024 yılının Ocak ayında -3,6% oranında gelmiştir. Özellikle yılın devamında başta kömür ve tahıl-hububat-yem hammaddeleri, gübre gibi ürünlerdeki elleçleme miktarlarının artacağı, böylelikle kuru dökme yüklerdeki toparlanmanın devam edeceği beklenmektedir.

Tablo-5'e baktığımızda özellikle içinde demir çelik ürünlerinin de olduğu metal eşya grubunda 2023 yılına göre 2024 yılının Ocak ayında yaşanan 13,4%'lik tonaj artışı Tablo-4'te görülen "Genel Kargo" yük grubunun hızlı bir şekilde toparlanmasına yol açarken içinde hampetrol ve diğer akaryakıt ürünlerinin de olduğu "Petrol Ürünleri" grubunda ise 2023 yılına göre 2024 Ocak ayında yaşanan -7,4% oranındaki tonaj düşüşü yine Tablo-4'te görülen "Sıvı Dökme Yük" grubunun hızlı bir şekilde azalışının da ana nedenleri arasındadır.

Tablo-5: 2023-2024 Yılları Ocak Ayında Bazı Yük Gruplarının Tonajları ve Değişim Oranları

Yük Grupları	2023	2024	Fark	Büyüme Oranı
Katı Mineraller	4.603.344	4.443.458	-159.886	-3,5%
Petrol Ürünleri	14.236.194	13.175.686	-1.060.508	-7,4%
Metal Ürünleri	2.405.322	2.727.110	321.788	13,4%
Sıvı Kimyasallar	1.271.214	1.329.251	58.037	4,6%

T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Denizcilik Genel Müdürlüğü tarafından açıklanan istatistiklere baktığımızda, Tablo-6'dan da görüldüğü üzere 2024 Ocak ayında 2023 yılına göre gelen araç sayısında 4,5%, giden araç sayısında 5,4% ve toplamda ise 5% oranında bir büyüme sağlanırken Tablo-4'ten de görüleceği üzere bu artan araç sayısı tonaj olarak 2024 Ocak ayında 2%'lik bir artışı da sağlamıştır.

Tablo-6: 2023-2024 Yılı Ocak Ayında Elleçlenen Araç Sayısında Değişim

Ay	Gelen Araç	Giden Araç	Toplam Taşınan Araç
Ocak 2022	61.353	110.380	171.733
Ocak 2023	73.663	105.855	179.518
Ocak 2024	77.005	111.527	188.532
Fark	3.342	5.672	9.014
2024-2023 Büyüme Oranı	4,5%	5,4%	5,0%

Türkiye'nin son yıllarda yeni yatırımlarla kapasitesini büyüttüğü bitmiş araç lojistiğinde önümüzdeki yıllarda da gelişeceği açıktır. Ton olarak bakıldığında 2023 yılında -0,50% gibi çok küçük oranda düşüş yaşanmasına müteakip 2024 yılının Ocak ayına artışla başlamıştır. 2022 ve 2023 yıllarında küresel otomotiv ticaretinde daha yüksek navlun ödenen Çin merkezli Asya-Pasifik bölgesini tercih edilirken Türkiye'ye planlanan ithal araç sayılarında önemli düşüşler olmuştur. 2024 yılıyla beraber bu sorunların giderek azaldığı da görülmektedir.

2. KONTEYNERDE DURUM:

T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Denizcilik Genel Müdürlüğü tarafından açıklanan istatistiklere baktığımızda, Tablo-7'den de görüldüğü üzere limanlarımızda 2024 Ocak ayında elleçlenen konteyner adedi 2023 yılına göre 1,98% oranında artarak 19.670 TEU artışla yaklaşık 1 milyon TEU olarak gerçekleşmiştir. Böylelikle 2023 yılına iyi başlamasına rağmen hem küresel resesyon ve enflasyonun da etkisi, hem de Karadeniz'de yaşanan çatışma ile büyük oranda daralan transit konteyner hareketi nedeniyle düşen, fakat yılın son aylarında yaşanan artışla 2023 yılında sadece 1,54% oranında artan konteyner elleçlemeleri 2024 yılının Ocak ayına yeniden yükselerek başlamıştır.

Tablo-7: Gümrük Rejimlerine Göre 2023-2024 Yılında Konteynerde Yükte Değişim

Gümrük Rejimlerine Göre Tonaj Değişimi					
Ocak	İhracat	İthalat	Kabotaj	Transit	Toplam
2023	376.228	401.134	61.683	155.046	994.092
2024	392.622	369.322	61.590	190.228	1.013.762
Farklar	16.394	-31.812	-93	35.182	19.670
Büyüme Oranı	4,36%	-7,93%	-0,15%	22,69%	1,98%

Tablo-8'den de görüldüğü üzere 2023 yılının tamamını 4,6% büyüme oranıyla kapatan, Ocak 2023 ayında da -4,9% oranında küçülen İhracata konu konteyner hareketi 2024 yılının Ocak ayında 4,4% oranında büyümüştür. 2023 yılının tamamında sadece 0,3% oranında büyüyen, Ocak 2023 ayında ise -0,2% oranında küçülen İthalata konu konteyner hareketi ise 2024 yılına daha büyük bir oranda -7,9% azalışla başlamıştır. Diğer taraftan 2023 yılının tamamında -7,50% oranında küçülen Kabotaja konu konteyner ise 2023 yılının Ocak ayında 4,6% oranında artmışken, 2024 yılının Ocak ayına ise -0,6% oranında küçülerek başlamıştır. 2024 yılının en önemli gelişmesi ise Türkiye limanları açısından transit konteynerde en önemli pazarımız olan Karadeniz bölgesindeki çatışma nedeniyle 2023 yılında sadece 1% oranında büyüyeabilen, yine 2023 yılının Ocak ayında -36% oranında daralan Transite konu konteyner hareketinin 2024 yılına ise oldukça güçlü bir şekilde 23%'e yakın bir orandaki büyümeyle başlamış olmasıdır ki bu durum toplam konteyner hareketindeki artışı destekleyen en önemli gelişme olmuştur. Ortaya çıkan durum İsrail-Filistin ve Kızıldeniz merkezli çatışmaların gerisinde giderek etkisi azalan Karadeniz bölgesindeki transit aktarma konteyner hareketinin önümüzdeki aylarda daha büyüyeceği beklenirken, Transit konteynerdeki artışı bu konuda en fazla aktarma konteyner elleçlenen Tekirdağ liman başkanlığındaki gelişmelerden de görülebilmektedir.

Tablo-8: Gümrük Rejimlerine Göre 2023-2024 Yılında Konteynerde Değişim

2023/2024 Yük Rejimlerine Göre Konteynerde Büyüme Oranları					
Aylar	İhracat	İthalat	Kabotaj	Transit	Toplam
Ocak 2024	4,4%	-7,9%	-0,6%	22,7%	1,98%
Ocak 2023	-4,9%	-0,2%	4,6%	-39,4%	-10,6%

Tablo-9'dan da görüleceği üzere konteynerde elleçlenen rakamlara liman başkanlıkları açısından bakarsak; Ocak ayında Ambarlı (-6,91%), Mersin (-21,84%), Gemlik (-0,39%), İskenderun (-11,96%) ve İzmir (-24,86%) liman başkanlıklarında düşüş yaşanırken Kocaeli (23,39%), Tekirdağ (36,51%) ve Aliğa (3,20%) liman başkanlıklarıyla daha küçük hacimde konteyner elleçleyen Samsun ve Antalya'da da artış olduğu görülmektedir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi Tekirdağ liman başkanlığındaki yüksek büyümede elleçlediği yükün neredeyse 80%'e yakını transit olarak yapan Asyaport'ta artan Transite konu konteyner hacmi iken Kocaeli'ndeki büyüme de İhracata konu konteynerlerin büyük payı bulunmaktadır.

Tablo-9: Liman Başkanlıkları Bazında Göre 2023-2024 Yılında Konteynerde Değişim

Ocak	Ambarlı	Kocaeli	Mersin	Tekirdağ	Aliğa
2023	243.530	148.298	175.468	126.383	130.198
2024	226.708	182.991	137.140	172.526	134.360
Farklar	-16.823	34.693	-38.328	46.144	4.163
Büyüme Oranı	-6,91%	23,39%	-21,84%	36,51%	3,20%

Ocak	Gemlik	İskenderun	İzmir	Samsun	Antalya
2023	66.630	62.113	20.321	13.937	4.786
2024	66.371	54.686	15.270	15.303	4.798
Farklar	-259	-7.427	-5.051	1.366	12
Büyüme Oranı	-0,39%	-11,96%	-24,86%	9,80%	0,25%

Diğer taraftan Kızıldeniz'deki çatışma ile gemi geçişlerinde büyük sıkıntıları olduğu Süveyş Kanalı'ndaki sıkıntılar özellikle Akdeniz'deki İskenderun ve Mersin'deki konteyner elleçlemelerine yansımış, bu limanlarımız beklenen konteyner hacminin altında kaldığından konteyner adedinde düşüş yaşanmıştır.

3. KRUVAZİYER LİMANCILIĞINDA DURUM:

T.C. Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Denizcilik Genel Müdürlüğü tarafından açıklanan kruvaziyer gemi ve yolcu istatistiklere baktığımızda, Tablo-10'dan da görüldüğü üzere limanlarımızda 2024 Ocak ayında 18 adet kruvaziyer yolcu gemisiyle toplamda 19.986 yolcu gelmiştir. 2023 yılının Ocak ayında gerçekleşen sayılarla karşılaştığımızda gelen gemi sayısında 50%, transit yolcu sayısında 152,9% ve toplam yolcu sayısında da 128,7% oranında bir artış söz konusudur.

Tablo-10: Ocak 2023-2024 Ayları Kruvaziyer Gemi ve Yolcu İstatistikleri ve Değişim Oranı

Ay	Gemi Cinsi	Kruvaziyer Yolcu Sayısı			
	Kruvaziyer Tipi Yolcu Gemisi	Gelen Kruvaziyer Yolcu	Giden Kruvaziyer Yolcu	Transit Kruvaziyer Yolcu	Toplam Kruvaziyer Yolcu
Ocak 2024	18	893	908	18.185	19.986
Ocak 2023	12	753	796	7.191	8.740
Büyüme Oranı	50%	18,6%	14,1%	152,9%	128,7%

Tablo-11'de yer alan 2011-2023 yıllarının sadece Ocak ayında ülkemize gelen kruvaziyer yolcu sayılarına baktığımızda ise 2024 yılının Ocak ayında gerçekleşen yaklaşık 20 bine yolcu sayısı ile kruvaziyer limanlarımız 2011 yılından bu yana en yüksek yolcu adedine de ulaşmıştır..

Tablo-11: 2011-2023 Yılları Ocak Ayı Kruvaziyer Yolcu Sayıları

Yıllar (Ocak Ayı)	Toplam Kruvaziyer Yolcu
2011	20.712
2012	3.159
2013	18.221
2014	10.876
2015	13.243
2016	0
2017	0
2018	0
2019	0
2020	823
2021	0
2022	1.433
2023	8.740

2023 yılını 1,5 milyon yolcuyla kapatan kruvaziyer turizmde 2024 yılı hedefi olan 2 milyon yolcuya ulaşmak adına iyi bir başlangıç yapılmıştır. Geçmiş verilere baktığımızda gelen gemi sayısı açısından en iyi yıl 1.615 gemi sefer ile 2011 olurken, yolcu sayıları açısından en iyi yıl ise 2,26 milyon yolcu ile 2013 yılı olmuştur. 2013 yılından sonra sürekli düşen, Pandemi döneminde ise bütünüyle işlevsiz kalan kruvaziyer limanlarımıza ilk yolcu ise 2021 yılının son aylarında başlamıştır. Pandemi limanlık sektöründe en fazla kruvaziyer limanlarını etkilemiş, yük limanları alınan önlemlerle hizmet vermeye devam ederken kruvaziyer limanları ise uzun süreli olarak işlevsiz hale gelmiştir.

2011-2023 yıllarını içeren geçmiş 13 yılda 30 farklı limana kruvaziyer gemi yanaştığını görülmektedir. Fakat 2023 yılına baktığımızda esas olarak sadece 22 limana kruvaziyer gemiler yanaşmaktadır. Yıllar içinde bu limanların bir bölümü bütünüyle yük limanlığına geçmiş (örnek olarak Samsun, Taşucu, İskenderun gibi), bir bölümüne de artık kruvaziyer gemiler yanaşmamaktadır. Yine Ordu ilimizde bulunan Ünye limanına 2022 yılının son ayında Rusya çıkışlı bir kruvaziyer gemi gelmiş ve bu limanımız da ilk kez kruvaziyer turizmine hizmet etmiştir.

Tablo-12: Liman Başkanlıkları Bazında Ocak 2024 Ayı Yolcu İstatistikleri ve Pazar Payları

Limn Başkanlığı	Toplam Kruvaziyer Yolcu	Pazar Payı
Amasra	3.044	15,2%
Çanakkale	897	4,5%
İstanbul	4.847	24,3%
İzmir	2.533	12,7%
Kuşadası	1.803	9,0%
Samsun	3.905	19,5%
Trabzon	2.957	14,8%
Toplam	19.986	100%

Tablo-12'ye baktığımızda; Ocak ayının kruvaziyerde düşük sezonda yani kış mevsiminde olması nedeniyle gelen yolcunun 24,3%'ünün İstanbul-Galataport'a geldiği görülürken Karadeniz'den Rusya çıkışlı olarak yeniden hareketlenen ve genel olarak Karadeniz'deki limanları tercih ederek İstanbul'a da uğrak yapan kruvaziyer gemi hareketinin Samsun (19,5%), Amasra (15,2%) ve Trabzon'a (14,8%) da geldiği görülmektedir. Genel olarak Nisan-Aralık aylarında yoğunluk yaşayan Kuşadası limanına ise Ocak ayında gelen yolcunun sadece 9%'si gelmiştir. Bahar ayıyla birlikte kruvaziyer sezonunun yoğunlaşmasıyla birlikte Kuşadası ve Galataport'un ağırlığı artmaya başlayacaktır. 2023 yılında sadece iki limanımız (Kuşadası ve İstanbul-Galataport) Türkiye'ye gelen toplam kruvaziyer yolcunun 76,6%'sına hizmet etmiştir.

TÜRLİM E-DERĞİ / OCAK-MART 2024 SAYISI / TÜRKİYE LİMANLARI İSTATİSTİKLERİ LİMANLARIMIZDA 2023 YILI (OCAK-ARALIK) DÖNEMİ TOPLAM YÜK, KONTEYNER VE KRUVAZİYER İSTATİSTİKLERİ DEĞERLENDİRMESİ

1. TOPLAM YÜKTEKİ DEĞERLENDİRMELER:

Limanlarımızda 2023 yılı (Ocak-Aralık) istatistikleri 2022 yılıyla karşılaştırıldığında; toplam yükte -3,97% oranında bir düşüşle ve 21,5 milyon tonluk tonaj farkıyla toplamda 521,1 milyon ton yük elleçlenmiştir. Tablo-1'e baktığımızda; 2023 yılında tek artan yük İthalat (5,04%) olurken İhracat (-9,76%), Kabotaj (-7,22%) ve Transit (-17,63%) yükler azalmıştır.

Tablo-1: Türk Limanları 2022-2023 Yılı Toplam Yük Karşılaştırması

Gümrük Rejimlerine Göre Tonaj Değişimi					
Ocak-Aralık	İhracat	İthalat	Kabotaj	Transit	Toplam
2022	150.172.902	243.917.119	67.501.276	81.018.986	542.610.283
2023	135.510.681	256.206.627	62.627.093	66.735.403	521.079.804
Farklar	-14.662.221	12.289.508	-4.874.183	-14.283.583	-21.530.479
Büyüme Oranı	-9,76%	5,04%	-7,22%	-17,63%	-3,97%

UNCTAD'ın en son yayınladığı "Küresel Ticaret Güncellemesi" raporuna göre, küresel ticaretin 2022 yılına göre 5% düşüşle yaklaşık 1,5 trilyon dolar azalarak 31 trilyon doların altına ineceği beklenirken yine UNCTAD'ın yayınladığı küresel deniz taşımacılığı beklenti raporlarına göre denizyoluyla yapılan taşımalarda 2022 yılında yaşanan 0,4%'lük daralmanın ardından 2023 yılında 2,4%'lük bir büyüme öngörüldüğü de belirtilmektedir. Bu gelişme hâlihazırda küresel ölçekte %90'a yakın payı olan denizyolu ulaştırmasının diğer ulaştırma modlarına göre daha yükseleceği görülmektedir. Dünya ticaretinde düşüş yaşanırken özellikle denizyoluyla yapılan taşımaların artması özellikle başta Çin olmak üzere Asya, L. Amerika ve Afrika gibi bölgelerde limanlara olumlu yansırken Türkiye açısından ise maalesef olumlu bir sonuç ortaya çıkmamıştır. Özellikle burada Karadeniz ve D. Akdeniz'de yaşanan çatışma ve istikrarsızların yarattığı etkiye ilave olarak tüketimin baskılanmasına yol açan ekonomik önlemlerin de payının olduğu da görülebilmektedir.

Diğer taraftan ihracatının neredeyse 60%'ını Avrupa ve batılı ülkelerle yapan Türkiye açısından da bu ülkelerde yaşanan resesyonun ve yüksek enflasyonun etkileriyle daralan ekonomilerin de etkisi büyüktür. Yine başta Karadeniz'de yaşanan çatışmaya ilave olarak İsrail-Filistin arasında giderek büyüyen ve Kızıldeniz'e yayılan çatışma ve istikrarsızların Türkiye'nin bulunduğu konum açısından en önemli potansiyelini oluşturan transit elleçlemelere de etkilediği, böylelikle toplam yük hareketinin de bundan ciddi şekilde etkilendiği görülmektedir. Bu açıdan ihracatın çeşitlendirilerek ihracat yapılan ülke sayısının artırılmasını da önem kazanmaktadır.

Her ne kadar ihracat odaklı bir büyüme hedeflenmiş olsa da uygulanan ekonomi politikalarıyla birlikte ihracatçı açısından en önemli konu USD kurunun rekabet edilebilir seviyenin altında kalmış olması nedeniyle hedeflenen ihracatın da düşük gerçekleşmesidir. Tüm bu gelişmeler nedeniyle toplam yükte 2021 yılının (526.306.784 ton) rakamının da altında bir yük elleçlenebilmiştir.



Aşağıdaki Tablo-2'ye baktığımızda İthalatta bir önceki yıla göre özellikle büyüme olduğu, Transitin yıl boyunca düştüğü, ihracatın ise Ekim, Kasım ve Aralık aylarında artışlarına rağmen daha önceki aylardaki büyük oranlı düşüşlerden gelen kayıpları karşılamadığı görülmektedir.

Tablo-2: Yük Rejimlerine Göre Toplam Yükte 2023 Yılındaki Aylık Büyüme Oranları

	ihracat	İthalat	Kabotaj	Transit	TOPLAM
Ocak	-14,6%	2,8%	0,0%	-15,4%	-5,21%
Şubat	-22,1%	-5,4%	-9,2%	-9,2%	-10,92%
Mart	-21,2%	2,5%	-2,6%	-7,7%	-6,50%
Nisan	-17,6%	20,7%	-10,2%	-28,7%	-2,33%
Mayıs	-14,9%	19,7%	-22,1%	-26,8%	-3,08%
Haziran	-10,2%	10,8%	-8,1%	-5,2%	0,06%
Temmuz	-17,4%	4,2%	-12,0%	-1,6%	-4,54%
Ağustos	-12,9%	8,2%	-6,9%	-10,8%	-2,53%
Eylül	-2,8%	2,2%	3,5%	-22,7%	-2,85%
Ekim	1,0%	-2,9%	-1,3%	-16,6%	-3,53%
Kasım	8,0%	-14,8%	-4,7%	-33,4%	-10,98%
Aralık	12,5%	14,1%	-7,9%	-27,8%	4,19%
TOPLAM	-9,8%	5,0%	-7,2%	-17,6%	-3,97%

Toplam yüke liman başkanlıkları bazında bakıldığında en fazla yük elleçleyen ilk 7 liman başkanlığı (Kocaeli, Aliağa, Ceyhan, İskenderun, Tekirdağ, Mersin ve Ambarlı) yaklaşık 399 milyon ton ile toplam tonajın %76,5'ini gerçekleştirmiştir. 2023 yılında ilk 10 içinde yer alan liman başkanlıkları içinde sadece Aliağa, Tekirdağ, Mersin, Ambarlı ve Samsun'da artış olurken, Kocaeli, Ceyhan, İskenderun, Gemlik ve Karabiga liman başkanlıklarında ise düşüş olmuştur. Şubat ayında yaşanan depremlerden en fazla etkilenen İskenderun'daki limanlardan Mersin'e yük kaçıışı olurken özellikle Ceyhan'da azalan hampetrol yüklemeleri (BTC ve BOTAŞ Yumurtalık-Kerkük ham petrol terminaleri) nedeniyle düşüş -23,68% oranında gerçekleşmiştir.

Tablo-3: Liman Başkanlıkları Bazında 2022-2023 Yılları Toplam Yük Karşılaştırması

Ocak-Aralık	Ambarlı	Kocaeli	Mersin	Tekirdağ	Aliağa
2022	2.942.550	2.059.310	1.989.585	1.773.228	1.493.841
2023	3.170.430	2.159.160	1.942.069	1.700.928	1.585.819
Farklar	227.881	99.851	-47.515	-72.300	91.978
Büyüme Oranı	7,74%	4,85%	-2,39%	-4,08%	6,16%

Ocak-Aralık	Gemlik	İskenderun	İzmir	Samsun	Antalya
2022	888.849	659.335	390.275	106.636	92.881
2023	813.981	649.472	290.452	123.637	85.859
Farklar	-74.868	-9.863	-99.823	17.001	-7.022
Büyüme Oranı	-8,42%	-1,50%	-25,58%	15,94%	-7,56%

Hali hazırda TCDD tarafından işletilen İzmir, Alsancak limanı yıllardan bu yana konteyner yükünü kaybetmeye devam etmektedir. İzmir liman başkanlığındaki konteyner düşüşü -25,58% oranına ulaşmıştır. 2007 yılında en yüksek rakama ulaşarak 900 bin TEU konteyner elleçleyen Alsancak limanı Aliağa Körfezi'nde faaliyete başlayan limanlardaki gelişmelerin ve yeni yatırımların da etkisiyle 2020 yılında 436 bin TEU'ya düşerken, her yıl yaşanan bu düşüşün 2023 yılında da yüksek oranda devam ettiği görülmektedir.

2023 yılında bir milyon TEU elleçleyen 5 liman başkanlığı (Ambarlı, Kocaeli, Mersin, Tekirdağ ve Aliağa) 10,55 milyon TEU ile Türkiye'de elleçlenen konteynerin 84%'ünü elleçlerken 100 bin TEU ve üzeri yük elleçleyen, ilk beş limana ilave Gemlik, İskenderun, İzmir ve Samsun'un da dahil olduğu 9 liman başkanlığın ise 12,4 milyon TEU ile Türkiye'de elleçlenen konteynerin 9%'unu elleçlemektedir.

3. TOPLAM YÜKTE GENEL DEĞERLENDİRMELER:

Aşağıdaki Tablo-7'e baktığımızda Konteyner hariç diğer tüm yük tiplerinde düşüş görülmektedir. Özellikle içinde demir çelik ürünlerinin de olduğu Genel Kargo yük kalemi -15,3% oranında en fazla düşen yük tipi olurken Kuru Dökme Yük ise -7% oranında küçülmüştür.

Tablo-7: Kargo Bazında 2022-2023 Yılları Karşılaştırması

Kargo Tiplerine Göre Tonaj Değişimi			
Ocak-Aralık Kümülatif			
TON	2022	2023	Değişim
Kuru Dökme Yük	165.295.741	153.714.732	-7,01%
Genel Kargo	64.567.384	54.864.485	-15,03%
Sıvı Dökme Yük	171.201.149	167.788.070	-1,99%
Konteyner	130.244.809	133.467.400	2,47%
Araç	11.301.200	11.245.117	-0,50%
Toplam	542.610.283	521.079.804	-3,97%
Konteyner (TEU)	12.365.954	12.556.402	1,54%

Genel kargo yüklere baktığımızda demir çelik ürünlerinin de içinde olduğu metal ürünlerinde Türkiye'nin ihracatı bir önceki yıla göre hızlı bir şekilde düşerken bu düşüşün de etkisiyle 2023 yılında limanlarımızda 2022 yılına göre -14,6% oranında bir yük azalışı meydana gelmiştir. Dökme katı yük grubunda yer alan, içinde kömür ve maden cevherlerinde olduğu katı mineral yüklere baktığımızda ise limanlarımızda 2023 yılında -4,76% oranında düşüş yaşanırken dökme sıvı yük grubundaki petrol ürünleri kaleminde -2,5%, yine bu grupta yer alan sıvı kimyasal ürünler kaleminde ise -13,5% gibi yüksek oranlı düşüşler yaşandığından Türkiye'de konteyner hariç tüm yük kalemlerinde gerileme meydana gelmiştir.

Türkiye'nin son yıllarda yeni yatırımlarla kapasitesini büyüttüğü bitmiş araç lojistiğinde toplamda 2023 yılında 2022 yılına göre 56 bin araç eksikliğiyle -0,50% gibi çok küçük oranda düşüş yaşanmıştır. Yıl içinde ihracata konu yüklenen araç sayılarında 2022 yılına göre 243 bin araç artışıyla 4% oranında bir artış gerçekleşirken özellikle ithal edilen ya da tahliye edilen araç sayılarında ise 2022 yılına göre 300 bin araç eksikliğiyle -5,8% oranında düşüş olmuştur. Küresel otomotiv ticaretinde Çin merkezli olarak araç taşıyan RO-RO gemilerinin daha yüksek navlun ödenen Asya-Pasifik bölgesini tercih etmesi nedeniyle Türkiye'ye planlanan ithal araç sayılarında önemli düşüşler olmuş, 2023 yılının önemli bir bölümünde ithal araç teslimlerinde de ciddi sıkıntılar yaşanmıştır.

Tablo-8: Toplam Yükte 2000-2023 Yılları Arasında Gümrük Rejımleri Bazında Elleçleme ve Büyüme Oranları

Yıllar	Yük Rejımleri Bazında Toplam Yük (TON)					Büyüme Oranı (%)
	İhracat	İthalat	Kabotaj	Transit	Toplam	
2000	32.284.859	85.828.331	37.150.155	30.770.006	186.033.351	9,16%
2001	40.633.756	72.780.602	26.281.398	28.723.744	168.419.500	-9,47%
2002	43.004.046	89.828.533	28.779.030	28.541.114	190.152.723	12,90%
2003	46.054.532	103.430.982	29.204.041	11.217.198	189.906.753	-0,13%
2004	55.118.561	121.043.378	29.881.351	5.491.810	211.535.099	11,39%
2005	54.494.224	126.169.107	28.068.537	5.621.659	214.353.527	1,33%
2006	63.311.978	139.406.306	30.604.004	11.144.059	244.466.347	14,05%
2007	68.660.270	153.399.349	35.728.923	28.486.106	286.274.648	17,10%
2008	73.245.177	151.553.750	39.059.185	50.744.950	314.603.062	9,90%
2009	73.770.263	139.862.090	37.791.767	58.012.586	309.436.706	-1,64%
2010	83.933.388	162.588.728	37.991.041	64.122.710	348.635.867	12,67%
2011	81.776.692	173.546.398	43.644.483	64.379.150	363.346.723	4,22%
2012	91.307.486	192.474.928	46.919.387	56.724.431	387.426.232	6,63%
2013	89.553.990	187.781.615	53.937.938	53.657.215	384.930.758	-0,64%
2014	88.544.792	194.771.428	50.731.578	49.072.821	383.120.619	-0,47%
2015	92.152.622	208.326.308	52.472.668	63.085.097	416.036.695	8,59%
2016	94.805.120	215.132.519	53.300.216	66.963.307	430.201.162	3,40%
2017	113.692.068	233.656.024	60.396.079	63.429.725	471.173.896	9,52%
2018	110.424.635	218.544.820	59.555.845	71.628.260	460.153.560	-2,34%
2019	131.676.578	221.404.812	56.112.724	74.974.298	484.168.412	5,22%
2020	138.902.823	226.539.472	58.797.384	72.402.972	496.642.651	2,58%
2021	153.763.658	232.633.060	61.901.122	78.008.944	526.306.784	5,97%
2022	150.172.902	243.917.119	67.501.276	81.018.986	542.610.283	3,10%
2023	135.510.681	256.206.627	62.627.093	66.735.403	521.079.804	-3,97%

2023 yılında da küresel ölçekte denizyolu taşımalarının oranı diğer taşıma modlarına kıyasla küresel ölçekte artarken, Türkiye'nin dış ticarete konu ihracat konteynerinde hedeflerini gerçekleştirdiği, fakat özellikle genel kargo yüklerindeki ihracat düşüşüyle dökme katı ve dökme sıvı yüklerde ise ithalatta ortaya çıkan düşüşler nedeniyle toplam yükte 2013'te -0,64%, 2014 yılında -0,47% ve 2018 yılında yaşanan -2,34% oranındaki düşüşlerden sonra 2010 yılından bu yana ilk kez %0-3,94 gibi büyük bir oranda düşüş yaşamıştır.

Yukarıdaki Tablo-8'den de görüldüğü üzere son 23 yılda (2000-2023) baktığımızda 2001 yılında -9,47%, 2003 yılında -0,13% ve 2009 yılında -1,64 oranında küçülme yaşanırken 2013'te -0,645, 2014'te -0,47% ve 2018 yılında ise -2,3% oranında küçülme yaşanmıştır. 2023 yılında -3,97% olan küçülme oranı 2010 yılından bu yana yaşanan en büyük küçülme oranına işaret etmektedir. Yine son 23 yıllık (2000-2023) döneme baktığımızda 7 yılda küçülme yaşanırken 16 yıl limanlarımızdaki yük hareketi önemli ölçüde büyümüştür. En yüksek düşüş küresel krizin de etkisiyle -9,47% oranıyla 2001 yılında olurken en büyük yükseliş ise 17,10 ile 2007 yılında yaşanmıştır. 23 yıllık dönemde düşüşleri de dikkate aldığımızda limanlarımızda ortalama olarak yılda 4,96%'lık bir büyüme olduğu, bu rakam küresel ölçekteki ortalama büyüme rakamının üstünde olduğu görülebilmektedir.

Tablo-9: Türk Limanlarında Toplam Yükte Büyüme Oranları (2000-2023)

Toplam Yükte Büyüme Oranları	
2000-2023	180%
2010-2032	49%

İthalat - Büyüme Oranları	
2000-2023	199%
2010-2032	58%

İhracat - Büyüme Oranları	
2000-2023	320%
2010-2032	61%

Kabotaj - Büyüme Oranları	
2000-2023	69%
2010-2032	65%

Transit - Büyüme Oranları	
2000-2023	117%
2010-2032	4%

Aşağıdaki Tablo-10'dan da görüldüğü üzere son 23 yılda (2000-2023) Konteynerdeki yük hareketine baktığımızda 2009 yılında -13,53%, 2015 yılında -2,56% ve 2022 yılında -1,79 oranında küçülme yaşanırken diğer 20 yılda ise büyüme yaşanmıştır. 2010 yılındaki 29,77% oranındaki büyüme bugüne kadar kaydedilen 23 yıllık dönemde düşüşleri de dikkate aldığımızda limanlarımızda ortalama olarak yılda 10,13%'luk bir büyüme olduğu, bu rakam küresel ölçekteki ortalama büyüme rakamının çok üstünde olduğu görülebilmektedir.

Tablo-10: Konteynerde 2010-2023 Yılları Arasında Gümrük Rejimleri Bazında Elleçleme ve Büyüme Oranları

Yıllar	Konteyner (TEU)			Büyüme Oranı (%)
	Transit	Yerel	Toplam	
2000	0	1.602.593	1.602.593	16,88%
2001	0	1.874.242	1.874.242	16,95%
2002	0	1.917.002	1.917.002	2,28%
2003	0	2.498.883	2.498.883	30,35%
2004	245.353	2.843.803	3.089.156	23,62%
2005	249.822	3.054.834	3.304.656	6,98%
2006	390.333	3.432.394	3.822.727	15,68%
2007	695.462	4.004.067	4.699.529	22,94%
2008	1.143.576	4.084.578	5.228.154	11,25%
2009	887.827	3.632.959	4.520.786	-13,53%
2010	1.309.735	4.556.850	5.866.585	29,77%
2011	1.435.339	5.177.696	6.613.035	12,72%
2012	1.621.518	5.698.587	7.320.105	10,69%
2013	1.768.751	6.232.759	8.001.510	9,31%
2014	1.942.898	6.475.882	8.418.780	5,21%
2015	1.815.394	6.388.117	8.203.511	-2,56%
2016	2.153.001	6.700.057	8.853.058	7,92%
2017	2.656.230	7.508.209	10.164.439	14,81%
2018	2.974.343	8.090.893	11.065.236	8,86%
2019	3.180.858	8.464.776	11.645.633	5,25%
2020	3.017.567	8.711.278	11.728.845	0,71%
2021	2.337.843	10.253.627	12.591.470	7,35%
2022	2.035.758	10.330.624	12.366.382	-1,79%
2023	2.055.441	10.500.966	12.556.407	1,54%

Tablo-11: Türk Limanlarında Konteynerde Büyüme Oranları (2000-2023)

Konteynerde Büyüme Oranları	
2000-2023	684%
2010-2023	114%

Transitte Büyüme Oranları	
2000-2023	738%
2010-2023	57%

Yerel Yükte (İthalat-İhracat-Kabotaj) Büyüme Oranları	
2000-2023	684%
2010-2023	114%

4. KRUVAZİYER YOLCU DEĞERLENDİRMESİ:

2023 yılına Şubat 2022 tarihinden bu yana yaşanan Rusya-Ukrayna savaşının yarattığı olumsuz etkilerle girerken Ekim 2023 ayında İsrail-Hamas çatışması, devamında da Kasım 2023 ayıyla birlikte Kızıldeniz'den geçen gemilere Yemen'den saldırılar başlamıştır. Böylelikle 2023 yılında çatışmalar Karadeniz'den Doğu Akdeniz'e de yayılarak genişlemiştir. Kruvaziyer turizmde Akdeniz bölgesi küresel ölçekte bir ana pazar konumunda ve Türkiye ise bu pazarın içinde yer alan D. Akdeniz'deki en önemli ana oyuncusu durumundadır. Pandemiden sonra yavaş yavaş toparlanma eğilimi gösteren, yaşanan bunca olumsuzluğa rağmen 2023 yılında daha da canlandığı görülen küresel kruvaziyer endüstrisindeki toparlanma ivmesine paralel olarak 2023'te kruvaziyer gemi ağırlayan limanlarımızın daha fazla sayıda gemi seferine ve yolcu ev sahipliği yapmıştır.

Denizcilik Genel Müdürlüğü, Deniz Ticaretini Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından yayınlanan istatistiklere baktığımızda; 2023 yılında ülkemizi yaklaşık ortalama %85-90 doluluk oranlarına sahip 1.192 gemi seferiyle 1.542.522 yolcu ziyaret etmiştir.

Tablo-12: 2023 Yılında Türk Limanlarına Gelen Kruvaziyer Gemi ve Yolcu İstatistiği

Ay	Gemi Cinsi	Kruvaziyer Yolcu Sayısı			
	Kruvaziyer Tipi Yolcu Gemisi	Gelen Kruvaziyer Yolcu	Giden Kruvaziyer Yolcu	Transit Kruvaziyer Yolcu	Toplam Kruvaziyer Yolcu
Ocak	12	753	796	7.191	8.740
Şubat	2	0	4	1.736	1.740
Mart	28	627	800	22.205	23.632
Nisan	75	7.421	8.381	72.764	88.566
Mayıs	163	11.372	11.240	154.228	176.840
Haziran	140	10.884	12.240	160.283	183.407
Temmuz	154	12.659	12.796	183.578	209.033
Ağustos	145	11.378	12.049	191.197	214.624
Eylül	157	11.024	13.096	166.473	190.593
Ekim	196	16.067	16.436	263.692	296.195
Kasım	95	13.657	10.496	100.410	124.563
Aralık	25	2.229	2.327	20.033	24.589
Toplam	1.192	98.071	100.661	1.343.790	1.542.522

Gelen gemilere baktığımızda Mayıs-ekim ayları arasında gelen gemi ve yolcu sayısının yoğun olduğu, özellikle Akdeniz piyasasında bu ayların sezonun da pik ayları olduğunu görebiliriz.



Tablo-13'te yer alan liman başkanlığı bazındaki istatistiğe baktığımızda her zaman olduğu gibi 2023 yılında da gelen yolcunun %50,5'inin Kuşadası'na %26,1'inin ise Galataport'a geldiği görülmektedir ki bu iki limanımız Türkiye'ye gelen toplam yolcunun %76,6'sına hizmet ederken en fazla gemi gelen ilk 6 limana (Kuşadası, Galataport, Bodrum, Çeşme, İzmir ve Antalya) baktığımızda ise toplam yolcunun %91,3'üne hizmet ettiği görülmektedir.



Ekim 2021'de hizmete giren Galataport ile birlikte 2022 yılından bu yana kruvaziyer gemilerin yaşadığı liman tesisi (yoğunluk sırasına göre Kuşadası, İstanbul, Bodrum, Çeşme, İzmir, Antalya, Marmaris, Çanakkale, Alanya, Sinop, Dikili, Amasra, Trabzon, Bozcaada, Fethiye, Kaş, Göcek, Datça, Ünye, Taşucu, Mersin, Ayalık) sayısı 22'e ulaşmıştır.

Tablo-13: Liman Başkanlığı Bazında 2023 Yılında Kruvaziyer Gemi ve Yolcu İstatistiği

Liman Başkanlığı	Gemi Cinsi Kruvaziyer Tipi Yolcu Gemisi	Kruvaziyer Yolcu Sayısı			Toplam Kruvaziyer Yolcu	Pazar Payı
		Gelen Kruvaziyer Yolcu	Giden Kruvaziyer Yolcu	Transit Kruvaziyer Yolcu		
Alanya	18	18	21	19.080	19.119	1,2%
Amasra	20	3	3	14.956	14.962	1,0%
Antalya	26	10.851	10.011	13.561	34.423	2,2%
Bodrum	97	480	410	100.269	101.159	6,6%
Bozcaada	19	589	0	5.722	6.311	0,4%
Çanakkale	40	74	12	19.586	19.672	1,3%
Çeşme	76	11.985	13.175	26.870	52.030	3,4%
Dikili	25	134	111	6.285	6.530	0,4%
Fethiye	1	1	0	67	68	0,0%
Göcek	5	0	0	691	691	0,0%
İstanbul	225	52.272	49.007	301.450	402.729	26,1%
İzmir	31	49	110	38.341	38.500	2,5%
Kaş	4	0	0	1.777	1.777	0,1%
Kuşadası	531	21.578	27.776	730.080	779.434	50,5%
Marmaris	23	7	8	26.332	26.347	1,7%
Samsun	4	3	5	3.255	3.263	0,2%
Sinop	12	0	4	9.550	9.554	0,6%
Trabzon	21	22	6	15.757	15.785	1,0%
Ünye	14	5	2	10.161	10.168	0,7%
Toplam	1.192	98.071	100.661	1.343.790	1.542.522	



Türkiye ÷lke olarak Kruvaziyer turizmin ana pazarların olan Akdeniz'in alt pazarı konumundaki olan Doğu Akdeniz kruvaziyer pazarının en önemli oyuncularından birisidir. Tablo-14'teki verilere baktığımızda; gelen gemi sayısı açısından en iyi yıl 1.615 gemi sefer ile 2011 olurken, yolcu sayıları açısından en iyi yıl ise 2.26 milyon yolcu ile 2013 yılı olmuştur. Bu durum daha az sayıda büyük gemi ile yapılan seferlerin de arttığını göstermektedir. 2016 yılından itibaren ise başta darbe giriŐimi olmak üzere hem iç sorunlar hem de dış politikada yaşanan sorunların da etkisiyle başlayan düşüşler ise maalesef dramatik olmuştur. 2016 yılı ülkemiz açısından 578 gemi seferi ve 627 bin yolcu ile tamamlanırken asıl büyük düşüşler 2017 ve 2018 yıllarında yaşanmıştır. 2017 yılında gemi sefer sayısı 307'ye, yolcu sayısı ise 306 bine düşmüştür. 2018'de ise adeta dip yaparak 247 gemi seferi ve 214 bin yolcuya kadar gerilemiştir. 2019 yılında gemi sayısı 344'e ve yolcu sayısı da 301 bin çıkarak yeniden bir yükseliş dönemi başlamışken 2019 yılının son aylarında küresel ölçekte etkisi başlayan pandemi ile birlikte 2020 yılında yalnızca 5 gemi ile 1.824 yolcu gelmiştir.

Tablo-14: 2011-2023 Yıllarında Türk Limanlarına Gelen Kruvaziyer Gemi ve Yolcu İstatistiği

YILLAR	Gemi Cinsi	Kruvaziyer Yolcu Sayısı			
	Kruvaziyer Tipi Yolcu Gemisi	Gelen Kruvaziyer Yolcu	Giden Kruvaziyer Yolcu	Transit Kruvaziyer Yolcu	Toplam Kruvaziyer Yolcu
2011	1.615	195.405	203.085	1.791.608	2.190.098
2012	1.541	183.019	197.148	1.718.214	2.098.381
2013	1.530	230.521	249.994	1.778.538	2.259.053
2014	1.401	232.037	241.469	1.318.792	1.792.298
2015	1.440	254.362	272.177	1.361.983	1.888.522
2016	578	72.010	77.383	477.447	626.840
2017	307	57.551	60.432	188.502	306.485
2018	247	39.521	46.176	128.074	213.771
2019	344	35.289	44.235	221.372	300.896
2020	5	90	0	1.734	1.824
2021	78	1.920	1.530	41.912	45.362
2022	993	87.722	97.255	825.790	1.010.767
2023	1.192	98.071	100.661	1.343.790	1.542.522
TOPLAM	11.271	1.487.518	1.591.545	11.197.756	14.276.819

Pandemi limanlık sektöründe en fazla kruvaziyer limanlarını etkilemiş, yük limanları alınan önlemlerle hizmet vermeye devam ederken kruvaziyer limanları ise uzun süreli olarak işlevsiz hale gelmiştir. Pandemi etkisinin yavaşlayarak kontrollü normalleşmelerin yaşandığı 2021 yılında ise sadece 78 gemi ile 45 bin yolcu ülkemizi ziyaret edebilmiştir. Pandemi etkisinin ortadan kalktığı ve normalleşmenin sağlandığı 2022 yılında ise 993 gemi ile 1 milyon yolcu ülkemize gelmiştir. Yukarıda da belirttiğim şekilde savaşın D. Akdeniz'e yayılmasına rağmen 2023 yılında 1.192 gemi ile 1,54 milyon yolcu gelmiştir.

2023 yılında gelen yolcu sayısı açısından konuya baktığımızda Türkiye hala 2015 yılındaki 1,88 milyon yolcunun da altındadır. 2013 yılında gerçekleşen rakamın ise hala 716 bin altındayız. Bu açıdan 2024 yılıyla birlikte ülke hedefimizin önce 2 milyon yolcuya ulaşmak, devamında da 2013 yılında yakalanan 2,26 milyon yolcunun da üstüne çıkmak olmalıdır.

Tablo-15'te yer alan ve 2011-2023 yıllarını içeren liman başkanlıkları bazındaki kruvaziyer yolcu ve gemi istatistiğine baktığımızda toplam geçmiş 13 yılda 30 farklı limana kruvaziyer gemi yanaştığını görülmektedir. Fakat bugün ise sadece 22 limana gemi yavaşmaktadır. Yıllar içinde bu limanların bir bölümü bütünüyle yük limanlığına geçmiş (örnek olarak Samsun, Taşucu, İskenderun gibi), bir bölümüne de artık kruvaziyer gemiler yavaşmamaktadır. Yine Ordu ilimizde bulunan Ünye limanına 2022 yılının son ayında Rusya çıkışlı bir kruvaziyer gemi gelmiş ve bu limanımız da ilk kez kruvaziyer turizmine hizmet etmiştir. 2023 yılında ise 14 gemiyle 10 binin üstünde yolcu gelen Ünye limanı da kruvaziyer turizmin uğrak limanlarından birisi haline gelmiştir.

Liman Başkanlığı	Gemi Cinsi	Kruvaziyer Yolcu Sayısı				Pazar Payı
	Kruvaziyer Tipi Yolcu Gemisi	Gelen Kruvaziyer Yolcu	Giden Kruvaziyer Yolcu	Transit Kruvaziyer Yolcu	Toplam Kruvaziyer Yolcu	
Alanya	254	275	238	211.314	211.827	1,48%
Amasra	28	3	3	19.861	19.867	0,14%
Anamur	5	0	0	414	414	0,00%
Antalya	389	435.400	437.624	86.758	959.782	6,72%
Ayvalık	1	0	0	19	19	0,00%
Bartın	57	32	3	7.178	7.213	0,05%
Bodrum	766	10.999	11.250	518.818	541.067	3,79%
Bozcaada	46	589	0	25.531	26.120	0,18%
Çanakkale	309	1.130	150	93.504	94.784	0,66%
Çeşme	488	182.907	185.311	97.757	465.975	3,26%
Datça	1	0	1	182	183	0,00%
Dikili	223	1.453	728	61.268	63.449	0,44%
Göcek	46	0	0	6.996	6.996	0,05%
Güllük	25	0	0	4.166	4.166	0,03%
Fethiye	47	9	103	10.927	11.039	0,08%
Finike	2	0	0	598	598	0,00%
İskenderun	4	0	0	1.265	1.265	0,01%
İstanbul	2.339	499.187	518.659	2.722.928	3.740.774	26,20%
İzmir	1.088	84.354	85.702	1.989.008	2.159.064	15,12%
Kaş	37	3	2	10.904	10.909	0,08%
Kuşadası	4.165	125.736	210.039	4.650.552	4.986.327	34,93%
Marmaris	614	143.321	141.254	535.411	819.449	5,74%
Mersin	15	4	68	6.743	6.815	0,05%
Mudanya	9	1	0	1.990	1.991	0,01%
Samsun	47	48	5	8.027	8.080	0,06%
Sinop	99	628	8	51.681	52.317	0,37%
Taşucu	14	2	3	2.906	2.911	0,02%
Trabzon	136	1.379	381	60.705	61.677	0,43%
Ünye	15	5	2	10.337	10.344	0,07%
Yalova	1	0	11	0	11	
Toplam	11.270	1.487.465	1.591.545	11.197.748	14.275.433	

Yine 2011-2023 yılları arasında liman başkanlığı bazında durum bakarsak Kuşadası, İstanbul (Galataport öncesi dahil) ve İzmir'in toplamda gelen yolcunun %76,25'ine hizmet ettiği, tek başına İzmir'in ise %15,12 oranda bir paya sahip olduğu görülmektedir. 2023 yılı sonu itibarıyla İzmir'e 38.500 yolcu gelirken payı ise %2,5'a düşmüştür. Bu durum kruvaziyer turizm açısından İzmir'in (kamunun işletmesi olan TCDD Alsancak Limanı) hızlı bir şekilde gerilediğini de göstermektedir. Bilindiği üzere Aliağa Körfezi'nde faaliyet gösteren limanların gelişmesiyle birlikte İzmir, Alsancak limanının yükteki payı da son hızlı bir şekilde düşmüştür. Özelleştirme çalışmaları geçmişte olumsuz sonuçlanan, bu nedenle çok uzun yıllardır yatırım yapılamayan limanın yük limanlığındaki düşüşü kruvaziyer turizmde de yansımakta, liman giderek etkisizleşmektedir. Bu açıdan Alsancak limanı ile ilgili önlemlerin alınmasının ve limanın yeniden ülke turizmde kazandırılmasının ne kadar önemli olduğu bu sonuçlardan da görülmektedir.

Son 13 yılın toplamında Kuşadası, İstanbul ve İzmir'in toplamda gelen yolcunun %76,25'ine hizmet ederken 2023 yılında ise sadece iki limanımız (Kuşadası ve İstanbul-Galaport) Türkiye'ye gelen toplam yolcunun %76,6'sına hizmet eder duruma gelmiştir ki bu durum kruvaziyer turizmde bu iki limanın ülkemiz için ana limanlar olduğunu da göstermektedir.

Kruvaziyerde Türk Limanlarının Gelecek Potansiyeli

Dünyanın en büyük ikinci pazarı olan Akdeniz kruvaziyer pazarının en önemli oyuncularından biri olan ülkemiz küresel kruvaziyer sektörünün büyüme trendine paralel olarak 2000'li yılların başından 2013'e kadar kesintisiz şekilde büyümüştür. Yukarıda da belirttiğim gibi gemi seferleri açısından en iyi yıl 1.623 sefer ile 2011 olurken, yolcu sayıları açısından en iyi yıl 2.26 milyon yolcu ile 2013 yılı olarak kayıtlara geçmiştir. 2013-2015 arasında ise çevremizde yaşanan jeopolitik sorunlar nedeniyle bir duraksama yaşamıştır. 2016 yılının ikinci yarısında yaşanan darbe girişimine ilave olarak bunun da etkisiyle ortaya çıkan sorunlar 2019 yılına kadar devam ettiğinden yolcu sayısı sürekli düşüş eğilimine girmiştir. 2019 yılında başlayan normalleşme ve yolcu sayısındaki artış eğilimi ise 2020 yılındaki Pandemi ile yeniden dip yapılmasına yol açmıştır. Pandeminin sektör üzerindeki yıkıcı etkisi gemi ve yolcu sayılarından da görülmektedir.

2022 yılının bir yükseliş yılı olduğunu, aynı yıl Galataport'un da faaliyete başlamasıyla birlikte ülkemizin kruvaziyerdeki gelecek potansiyelinin son derece yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Görüldüğü üzere 2,26 milyon yolcu ile en iyi yılımız olan 2013 yılı seviyesinden henüz çok uzaktayız. Bu seviyelere ulaşmamız ancak 2025 veya daha sonraki yıllarda mümkün olabilecektir. İstanbul'un dünya çapında bir kültürel ve tarihsel değeri olduğunu, medeniyetlere başkentlik eden mirasını öngördüğümüzde kruvaziyer turizm açısından yeteri kadar değerlendirilemediği de ortadadır. Yeni İstanbul Havalimanı kendi alanında Avrupa'da en önemli transit merkezlerden birisi konumuna gelirken İstanbul yeni otel yatırımlarıyla da yatak sayısını artırmaya başlamıştır. Burada en önemli konu İstanbul'daki kruvaziyer liman sayısının ve altyapısının artırılmasıdır. Avrupa'da sadece Barselona limanının yılda 3 milyona yakın kruvaziyer yolcuya hizmet ettiğini öngördüğümüzde İstanbul'un doğru yatırımlarla ve planlamalarla bu seviyelere ulaşmasını sağlamak bir ülke görevi olmalıdır.

2022 yılında Yunanistan'ın 48 kruvaziyer limanına 4.614 gemi ile 4,38 milyon kruvaziyer yolcu gelmiştir. Bu sayı pandemiden önce 5,5 milyon yolcu ağırladıkları 2019 yolcu sayısının altındadır. 2023 yılında ise Yunanistan'ın 5 milyon yolcunun biraz üstüne çıkabileceği görülmektedir. Akdeniz pazarındaki canlanma ile sadece Pire limanına 2023 yılında 1,5 milyon yolcu gelmiştir ki 2022 yılında bu rakam 880 bin yolcudur. Akdeniz piyasasının en önemli ülkesi olan Yunanistan'daki gelişmeler bize Doğu Akdeniz'de de potansiyelin ve yolcu sayısının çok büyük ölçüde artacağını göstermektedir.

Ülke olarak bir an önce doğru yer seçimi ile başta İstanbul olmak üzere daha fazla kruvaziyer limanını hizmete sokarak pazar payımızı büyütmemiz, denizyoluyla gelen turizmi ülke yararına geliştirmemiz gerekmektedir. Kruvaziyer turizm ya da denizyoluyla gelen yolcunun diğer ulaşım modlarıyla gelen yolcuya göre daha yüksek oranda harcama yaptığı bilinmektedir. Bunu hedeflerken dikkat etmemiz gereken en önemli faktör ülkemizin dünya ile daha sağlıklı ve karşılıklı işleyen bir ilişkiye sahip olmasıdır ki geçmişte de gördüğümüz üzere ülkeler arasındaki ilişkilerde yaşanan sorunlar veya ülkelerin karşılıklı sorunları ilk etapta turizmde yansımakta, kruvaziyerde de gemi ve yolcu sayıları bu gelişmelere göre hızlı bir şekilde düşebilmektedir.

Kruvaziyer limanlarımızın dünyadaki diğer kruvaziyer limanlarımızdan aşağı kalır hiçbir tarafı olmadığı gibi tesis ve hizmet kalitesi bakımından da dünyada çok iyi bir konumdadır. Ayrıca bugün bakıldığında Türk limanlığı adına gurur kaynağımız haline gelen Global Port Holding şirketi küresel bir kruvaziyer liman operatörü olarak son derece hızlı büyümektedir. Global'e baktığımızda ikisi Türkiye'de (Kuşadası ve Bodrum) olmak üzere 17 ülkede 30 adet kruvaziyer limanını halihazırda işletmekte, yılda yaklaşık 18 milyon yolcuya hizmet vermektedir. Global'in Akdeniz'deki kruvaziyer piyasasındaki pazar payı ise %30'a yaklaşmıştır.

Duruma Türkiye'nin ana oyuncu olduğu D. Akdeniz'deki kruvaziyer piyasası açısından baktığımızda sürecin dünyanın diğer kruvaziyer bölgelerinden daha sıkıntılı bir süreçte yaşayacağımızı da görebiliriz. Rusya-Ukrayna savaşının yarattığı olumsuz etkilerinin 2024 yılında da devam etmesi beklenirken, İsrail'in Filistin'e müdahalesi sonrası ortaya çıkan gerilimlerle birlikte Kızıldeniz'deki çatışmalar öngörüldüğünde savaşın Ortadoğu ve İran'ı da içine alacak şekilde yayılma riskinin de olduğu değerlendirilmektedir. 2023 yılından itibaren yolcu sayısı açısından pandemi öncesi dönemi de geçen kruvaziyer endüstrisindeki toparlanmanın D. Akdeniz piyasasına nasıl yansıtacağı buradaki çatışma ve gerilimlerin durumuyla bire bir bağlantılı olduğunu söyleyebiliriz. Yine de 2023 yılında ortalama %85-90 doluluk oranlarına sahip 1.192 gemi seferiyle 1,54 milyon yolcunun ziyaret etmesi ülke olarak 2023 hedefine ulaşıldığını göstermektedir. Yukarıda da belirttiğim gibi hala 2013 yılında gerçekleştirdiğimiz yolcu rakamlarının altındayız. Bu açıdan 2024 yılı itibarıyla öncelikli hedef önce 2 milyona, devamında da 2,5 milyon yolcuya ulaşmak olmalıdır ki dünyadaki gelişmelerden ve özellikle de Yunanistan'da yaşanan yüksek artışlardan pay almamızın önünde bir engel görülmemektedir.

Türkiye'nin kruvaziyer liman işletmeciliğinde adeta bir dönüm noktası olacak İstanbul Yenikapı Kruvaziyer Limanı'nın yapım ihalesini bir an önce gerçekleştirilmesi önen kazanmaktadır. Ülkemiz açısından bir diğer önemli proje olan Fethiye Kruvaziyer Limanı ile ilgili proje ve etüt çalışmalarının da tamamlanarak yapım ihalesi aşamasına geçilmesinin de ülke hedeflerimiz açısından da önemli olduğunu ortadadır.

Diğer taraftan Türkiye’de kruvaziyer limanlarımıza yeteri kadar destek verilemediğini de söyleyebiliriz. Örnek vermek gerekirse dünyada çok sayıda ülkede kruvaziyer liman işleten GlobalPorts’un işlettiği tüm limanlarda ilgili limanların bağlı bulunduğu kamu merkezli ilgili Liman Otoriteleri limanın yeşil dönüşüm süreçleriyle ilgili tüm üst ve altyapı projelerine destek vererek finansman sağlamakta, küresel rekabetin bir gereği olarak işletici firmaların da önünü açmaktadırlar. Bakıldığında işleticileri teşvik edici farklı desteklerle beraber limanın işletme süresinin yatırım karşılığında uzatılması, yenilenebilir enerjide yatırımlarında finansal ve vergisel destekler vs. verilebilmektedir. Türkiye’de ise hala bu konuda belirgin bir mevzuat yapılmadığı gibi tüm yatırımlar liman işleticisinden talep edilmekte, herhangi bir destek veya teşvik de verilmemektedir. Türkiye’de dünyada benzer bir liman yönetim modelinin olamaması da büyük eksikliklerdir. Kısacası turizmin Türkiye açısından ne kadar önemli olduğunu, gelecek potansiyeliyle kruvaziyer turizmin ise ülkemizin için ne kadar stratejik olduğunu değerlendirdiğimizde bu alanda çok daha planlı, çıkarılacak destek ve teşviklerle desteklenen bir liman yönetim modeli olmasının sıkıntıları yaşıyoruz. Akdeniz piyasasında en önemli rakibimiz olan Yunanistan’daki gelişmelere baktığımızda Türkiye açısından ortada ciddi bir planlama hedefimizin de olmadığını görebiliriz. Bu açıdan kruvaziyer turizme ve beraberinde bunun esası olan kruvaziyer limanlık sektörüne çok özel önem verilmek durumundadır.

Dünyada Kruvaziyer Turizmin Geleceği ve Gelişmeler

Konuya gemiler açısından baktığımızda ise şu gelişmeler görülmektedir. Pandemi bahanesiyle artık ekonomik ömrünü (40 yıl ve üzeri) tamamlamış olan eski gemilerin birçoğu firma filolarından çekilmesine rağmen, filolara yeni ve büyük gemilerin katılımıyla birlikte kruvaziyer endüstrisi 2023 yılı itibarıyla 2019’a göre daha fazla yolcu kapasitesi (yatak sayısı) sunabilmeyi başarmıştır. Yine sefer sayılarının ve gemi yolcu kapasitelerinin mevcut gelişimi dikkate alındığında, 2023 yılının hem yolcu sayıları hem de gelirler açısından tam bir iyileşme yılı olmuştur.

2023 yılında küresel pazarda yolcu sayısı pandemi öncesi 2019 yılında 29.7 milyon olan yolcu sayısını da geçerek 31,5 milyon yolcuya ulaşacağı beklenmektedir. 2024 yılında ise beklenti 36 milyon yolcuya ulaşılacaktır. 2023 yılında dünyanın en yoğun kruvaziyer limanı 6,8 milyon yolcuyu ağırlayan ABD, Florida’da olan Port Canaveral olmuştur. 2022’ye yılın göre 2 milyona yakın bir yolcu artışı olan Port Canaveral’daki gelişme kruvaziyer piyasasındaki canlanma ve gelişmeyi de göstermektedir.



Yine 2023 yılında yaklaşık 8 milyar USD’ye yakın yatırımla 15 yeni kruvaziyer gemi küresel filoya katılmıştır. 2024 yılında ise 11 yeni geminin katılacağı beklenmektedir. 2023 yılıyla beraber filoya katılacak gemilerin yaklaşık %50’sinin LNG yakıtlı olacağı da görülmektedir ki yeşil dönüşüm ve çevreci ya da emisyonu düşük yakıtların kullanımında kruvaziyer sektörü öncülüğü yapmaktadır. Yine küresel kruvaziyer piyasasına baktığımızda 2022’de denize indirilen en büyük gemi 236.857 Groston büyüklüğe ve 6.988 maksimum yolcu kapasitesine sahip Royal Carrabian firmasına ait “Wonder of the Seas” gemisiydi. 2024 yılında ise 250.800 Grostonluk büyüklüğe ve 7.600 maksimum yolcu kapasitesiyle yine aynı firmaya ait “Icon of the Seas” gemisi servise başlayacaktır. Bu geminin değerinin ise 2 milyar USD olduğu ifade edilmektedir.

5. GENEL DEĞERLENDİRME VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

Limanlarımızın 20 23 yıldaki büyüme ve gelişme dinamiği dikkate alındığında TÜRKLİM olarak öncelikli çözüm bekleyen konuların başında limanlarımızın gelecekte yaşayabilecekleri darboğazlarının bugünden çözülmesi, gelişme ve büyümelerinin önündeki engellerin bugünden kaldırılması, limanların hızlı, etkin ve verimli çalışmalarının sağlanması, limanların üzerlerindeki ekonomik yüklerin mümkün olduğunca ortadan kaldırılması ve sonuçta dış ticaret başta olmak üzere ülke ekonomisine, büyümesine ve gelir artışına fayda sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Genel olarak hizmeti verenin kim olduğuna bakılmaksızın limanlık hizmeti temel niteliği ile “Kamusal” bir hizmettir. Limanlık faaliyetinden asıl faydayı sağlayan ülkenin temel ekonomik ve sosyal dinamikleridir. Bu nedenle limanların sorunlarının bugünden çözülmesi kamunun öncelikli hedefi ve stratejisi olmalıdır.

Limanlarımızın çoğu bugün kentsel yerleşim alanları içinde kalmıştır. Özellikle kentlerin ve yerleşim yerlerinin limanlar üzerindeki baskıları bu limanlara gelecekte gerekli ve zaruri olan genişleme imkanlarını tanımamaktadır. Çoğu limanlarımızın geri alanlarının sınırlı olması nedeni ile kapasite kullanımından optimum şekilde yararlanılamamaktadır. Limanların toplu ve yoğun olarak bulunduğu İskenderun Körfezi, Aliğa Körfezi, İzmit Körfezi, Gemlik Körfezi gibi bölgelerde hızlı bir şekilde artan yüklerle karşı limanlara ulaşım imkanları giderek kısıtlanmakta, önlem alınamaması halinde gelecekte beklenen yük artışlarıyla birlikte bu bölge limanlarının tamamında çok büyük darboğazların yaşanması beklenmektedir.

Bu nedenle limanlık sektöründe hedeflenen yük artışlarına uygun şekilde limanlık ve diğler lojistik faaliyetler için başta yukarıda belirttiğimiz şekilde limanların toplu olarak bulunduğu körfez bölgeleri başta olmak üzere yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından yeterli ölçüdeki sahalardan bugünden planlanmalı, gereğinde kamulaştırma yapılmalı, böylelikle kombine taşımacılığa hizmet edecek şekilde limanların geri alanları sektörün geleceği için bugünden rezerv edilerek projelendirilmelidir. Yine limanların geri sahalarında projelendirilecek lojistik merkezlere limanların hızlı ve efektif ulaşımını sağlayacak bağlantı modlarının, karayollarının ve demiryollarının yapılması ve/veya var olanların gelecek ihtiyaçlar çerçevesinde güçlendirilmesi ve geliştirilmesi sağlanmalıdır. Liman yakınlarındaki bölgelerin ivedilikle imar düzenlemelerinin yapılarak depolama ve sanayi alanlarının kurulması da geciktirilemeyecek bir görevdir.

Marmara depreminin beklendiği koşullarda İskenderun'dan da çıkardığımız sonuçlar açısından konuya baktığımızda depremlere dirençli limanların hızlı bir şekilde hayata geçirilmesi ülke ekonomisinin en önemli konularından birisidir. Limanlarımızın depreme karşı güçlendirme çalışmalarının yapılması, yine başta yenilenebilir enerji ve yeşil dönüşümün gereği olan yatırımların yapılması için sektörel olarak destek ve teşviklerin yansısı limanların bu yatırımları yapabildiğini sağlamak için kullanma sürelerinin de uzatılması zaruri hale gelmektedir.

Bugün bakıldığında TÜRKLİM'in 2022 yılında yayınladığı "Türkiye Limanlık Sektörü Raporu-2022" ve bu raporun içinde yer alan "Vizyon-2050" ile sektörümüzün 2050 yılına kadar olan tüm yük öngörülerini (2050 yılında toplam yükte 1,3 milyar ton, konteynerde ise 41,5 milyon TEU hedefi) bilinmektedir. Bu hedeflere ülke olarak ulaşmak için limanlık sektörü için yapılması gerekenler ve çözüm önerilerimiz de düzenli olarak açıklanmakta, kamuoyuna ve ilgili kurumlarımızın önüne konulmaktadır.

Küresel ölçekte yükselen ve önümüzdeki dönemde etkileri çok daha fazla hissedilecek olan küresel ticaret rekabetinde limanlar, ülkelerin en stratejik ve en önemli lojistik değerleri olacak.



ASYAPORT'TA İSTİHDAM VE EĞİTİM



BESİM DÖNMEZ

ASYAPORT TEKNİK HİZMETLER MÜDÜRÜ

Günümüzde limanlar yalnızca ticaretin merkezinde yer almıyor, aynı zamanda topluma istihdam ve eğitim fırsatları sunarak önemli bir rol üstleniyor. Bu anlayışla hareket eden Asyaport Limanı olarak, dünyanın ilk 100 limanı arasında yer almanın gururunu yaşarken, topluma sağladığımız katkıyı artırmak için çaba gösteriyoruz. Denizcilik ve limancılık alanlarında kariyer yapmak isteyen her bireye değer katma vizyonuyla hareket ediyoruz.

Günümüzde limanlar yalnızca ticaretin merkezinde yer almıyor, aynı zamanda topluma istihdam ve eğitim fırsatları sunarak önemli bir rol üstleniyor. Bu anlayışla hareket eden Asyaport Limanı olarak, dünyanın ilk 100 limanı arasında yer almanın gururunu yaşarken, topluma sağladığımız katkıyı artırmak için çaba gösteriyoruz. Denizcilik ve limancılık alanlarında kariyer yapmak isteyen her bireye değer katma vizyonuyla hareket ediyoruz.

2023 yılı boyunca bu anlamda çok önemli projeler yürüttük. 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı'nda Süleymanpaşa ilçesindeki mesleki eğitim öğrencileri için yaptığımız iş birliği, bu alanda önemli bir adımı temsil ediyor. Süleymanpaşa Kaymakamlığı, Milli Eğitim Müdürlüğü ve Asyaport olarak imzaladığımız protokolle, öğrencilere staj imkanı sunmanın yanı sıra staj sonrası niteliklerine uygun pozisyonlarda istihdam sağlama hedefine odaklanıyoruz. Staj süresi boyunca, gelecekteki çalışma arkadaşlarımızın güçlü yönleri ve gelişim alanlarını tespit edebilmeleri için kılavuzluk yapıyoruz.

Denizcilik ve limancılık sektörlerinde sadece mesleki yeterliliğe sahip kişilerin yetiştirilmesiyle kalmayıp, farklı alanlarda potansiyelini gösteren genç yeteneklerin gelişimini de destekliyoruz. Örneğin, Tekirdağ Ebru Nayim Fen Lisesi'nin robotik-kodlama takımına sağladığımız destekle, uluslararası arenada Türkiye'yi temsil etme fırsatı elde etmelerine yardımcı olduk. Bununla birlikte, Tekirdağ Ebru Nayim Fen Lisesi'nin afet ve felaketlerde kullanılacak drone üretim projesine maddi destek sağladık.

Projelerimizle yalnızca ticaret alanında değil, aynı zamanda eğitim ve teknoloji alanlarında topluma katma değeri artırırken, çalışanlarımızın mesleki gelişimlerine tam destek sağlıyoruz. Ayrıca, liman sahasında bilinçli hareket etme konusunda öncelikli bir yaklaşım benimseyerek çevresel ve güvenlik odaklı operasyonlarımızı sürekli iyileştirmekteyiz. Bu doğrultuda, Afet Bilinci Eğitimi, Yangın Söndürme Eğitimi ve İlk Yardımcı Eğitimi gibi eğitim programlarını AFAD, İtfaiye ve Kızılay iş birliğiyle düzenleyerek çalışanlarımızın afetlere karşı bilincini artırıyor ve etkili müdahale becerilerini geliştiriyoruz. Bununla birlikte, simülasyonların liman operasyonlarına dair eğitim ve deneyim süreçlerini geliştirmede önemli bir rol oynadığını düşünüyoruz. STS ve RTG için iki farklı simülasyonun Asyaport limanımıza kurulmasını gerçekleştirdik. Bu sayede operatörlere gerçek hayatta karşılaşılabilecekleri senaryoları deneyimleme fırsatı sunarak güvenli ve etkili bir çalışma ortamı sağlıyoruz.

İstihdam konusunda ise, günümüzde toplumun gelişimi açısından kadınların istihdam olanaklarına erişimlerinin son derece önemli olduğunu biliyoruz. Bu doğrultuda, kuruluş yılımız olan 2015'ten bu güne kadar bünyemizdeki kadın istihdamını %48 artırdık. Kadın çalışan istihdamını daha da artırarak limancılık sektöründe öncü olmaya devam ediyoruz.

Asyaport Limanı, eğitim ve istihdam alanındaki çalışmalarıyla sadece bir liman olmanın ötesine geçerek, Tekirdağ bölgesine ve genç nesillere değerli fırsatlar sunan eğitim ve iş dünyası arasında köprü olma misyonunu başarıyla sürdürüyor.

Besim Dönmez

Asyaport Teknik Hizmetler Müdürü

LİMANLARDA İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKASI



İLKYAY POLAT

ÇELEBİ BANDIRMA LİMANI
PERSONEL VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Limanlarda İnsan Kaynakları Politikası olarak katılımcılığı, takım çalışmasını, girişimciliği, yaratıcılığı ve verimi destekliyoruz. Limanları tercih edilen, çalışanlarıyla birlikte mutlu, büyük bir aile haline getirmek ve bunu sürekli kılmak insan kaynakları politikasının temelini oluşturmaktadır.

Liman çatısı altında görev yapan tüm çalışanların birey olarak kurumun temsilcisi olduğuna inandırılmalıdır. Dolayısı ile tüm personelinin grup dayanışmasına katılımını şirket kültürüne, hükümlerine uymasını ve bu uyumu gerek davranışlarına gerekse iş yapma tarzına yansıtmasını beklenmelidir.

İnsan kaynakları politikası stratejisi, kurum kültürünü oluşturan değerlerin öncülüğünde başlayan seçme- yerleştirme süreci ile birlikte, ücret yönetimi, performans değerlendirme ve kariyer yönetimi, eğitim ve gelişim, çalışan bağlılığı ve motivasyon çalışmalarımız oluşturmaktadır.

Limanlarda İnsan Kaynakları Süreçleri

• Seçme ve Yerleştirme

Limanlarda işe alım sürecindeki ilkemiz fırsat eşitliğini sağlamak olmalıdır. Liman çalışanlarına kariyer gelişimleri ile potansiyellerine uygun, doğru işe doğru aday yaklaşımı ile açık pozisyonlara öncelik verilmesi personel seçim politikamız oluşturmaktadır.

Seçme ve yerleştirme sürecinde iş tanımı, nitelikleri ve yetkinlikleri tanımlanmış olan pozisyonlara göre uygun adayların seçimi için kişilik testi, genel yetenek testi, yabancı dil testi, yetkinlik bazlı mülakat ve toplu alımlarda grup çalışmaları gibi araçlar uygulanmalıdır. Son aşama olarak referans kontrolü ile birlikte tüm uygulamalardan geçen olumlu aday/adaylar iş teklifinden sonra işe başlamaları için davet edilmelidir.

• Performans ve Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi planlamasında çalışanların performanslarının periyodik olarak değerlendirilmesi esastır. Yönetici ve yönetici altı pozisyonlar için ayrı ayrı performans değerlendirme sistemi kullanılır. Ölçümler sonucunda kurum çalışanlarına geri bildirim toplantılarının yapılması ile kişisel, mesleki ve yönetsel yetkinliklerin artırılması hedeflenirken çalışanların kariyer yönetimi doğrultusunda doğru veri elde edilmiş olur.

Bir pozisyon açığı olduğunda grup içi duyurular sayesinde yurt içi-yurt dışı transferler, ayrıca şirket içi pozisyon veya görev değişiklikleri de yapılabilmektedir.

• Bordro ve Özlük

Personelin işe başladığı tarihten itibaren çalıştığı tüm süre için özlük haklarına ait tüm süreçler takip edilir ve maaş bordrosu düzenlenir.

• Ücret Yönetimi

Ücret Yönetiminde kişiye göre değil işe eşit ücret ilkesi ile yaklaşılmalıdır.

Öncelikle her bir pozisyon için iş değerlemesi yapıp, işe göre ücret skalası oluşturulurken belirlenen skala içerisinde kalmak koşuluyla adayın/çalışanın yetkinliklerine göre ücret çalışması yapılmalıdır.

- Eğitim ve Gelişim



Limanlarda performans değerlemeye bağılı olarak yetkinlik, yönetsel ve mesleki anlamdaki gelişim ihtiyacına göre oluşan eğitimlerle birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği, çevresel etkiler ve işbaşı gibi ihtiyaçlardan doğan eğitimleri göz önünde bulundurmalıyız. Bu eğitimler sayesinde sürdürülebilirliğin ve verimlilikteki artışın sağlanması ile iş kazalarının ve çevresel kirliliğin önüne geçilmesi hedeflenmelidir.

Genellikle Limanlarda uygulamaya alınan eğitimlerin bir kısmını dış kaynaklardan sağlarken bir kısmını da iç kaynaklardan sağlanmaktadır.

Limanlardaki başlıca eğitim programları şu şekildedir:

- Yüksekte Güvenli Çalışma ve Kurtarma Eğitimi
- Deniz Kirliliğine Müdahale Eğitimi
- Acil Durum Müdahale Ekipleri Eğitimi
- Kimyasallarla Güvenli Çalışma Eğitimi
- Temel İSG Eğitimleri
- İşbaşı Eğitimleri
- ISO Belgelendirme Eğitimi
- Kalite İç Denetim Eğitimi
- Liman Saha Çalışan Eğitimi
- ISPS Kod Eğitimi (Uluslararası Gemi ve Liman Tesisi Güvenliği)
- IMDG Kod Eğitimi (Tehlikeli Yüklerin Deniz Yolu ile Taşınması)
- Haftalık Toolbox Eğitimleri

Operatörlerine verilen Yüksekte Güvenli Çalışma ve Kurtarma Eğitimi ile operatör personelimizin oluşabilecek acil durumda nasıl davranmaları gerektiği konusunda bilgi ve deneyim sahibi olmaları sağlanmalıdır.

Limana gelen tehlikeli maddelerin olası bir deniz kirliliğine sebebiyet vermemesi için OPRC petrol kirliliğine hazırlıklı olma, diğer zararlı maddelerin sebep olduğu kirliliğe hazırlıklı olma ve müdahale eğitimi' ile çalışanlar bilgilendirilmelidir.

Limanlara gelen tehlikeli kimyevi maddeler sebebiyle bilgilendirici ve iş kazalarını önleyici olarak kimyasallarla güvenli çalışma eğitimi programımız dahilinde bulunuyor.

Hem işbaşı eğitimlerine dahil ettiğimiz hem de mevcut personelimize belli rutinde verdiğimiz Temel İSG Eğitimleri ile iş kazalarının önüne geçmeyi hedeflemekteyiz. Bunların yanında kurtarma, koruma, yangın ve ilkyardım başlıklarıyla oluşturduğumuz eğitim ile acil durumlarda uygulanacak ilk müdahalenin yaratacağı farkı önemsiyoruz.

15-20 dakikalık olan haftalık toolbox eğitimleri ile Limanın konumuna göre fiziki ve çalışma şartları da dikkate alınarak önleyici tedbirler bağlamında dikkat edilmesi gereken konular üzerinden geçilmelidir.

Oryantasyon süreçlerine dahil olan işbaşı eğitimi sayesinde ise yeni işbaşı yapmış personelin şirket kültürü ile tanışması ve uyum sağlaması hızlandırılabilir.

Çelebi Bandırma Limanında Sosyal Aktiviteler ve Motivasyon

Çelebi Bandırma limanı çalışanları için belirli ve özel günlerde çeşitli organizasyon faaliyetleri yapılmaktadır.

Örnek olarak her ay sonunda o ay doğmuş olan çalışma arkadaşlarımız için toplu doğum günü organizasyonu yaparak pasta kesimi ve hediye takdimi, yılbaşı eğlencesi ve hediye çekilişi, bahara hoş geldin pikniği, festival organizasyonları, ramazan aylarında iftar yemeği organizasyonu, çeşitli geziler ve turnuva organizasyonları düzenlenmektedir.

Çeşitli periyotlarda kahvaltı ve balık organizasyonları yapılmaktadır.

Bu gibi organizasyonlar sayesinde yönetim ve çalışanlar arasında bir bağ kurulmakta, şirket içerisinde verimliliğin ve bağlılığın artırılması hedeflenmektedir.



Sosyal Sorumluluk Faaliyetleri

Çelebi Bandırma Limanı olarak, sosyal sorumluluk faaliyetleri ile çevresel farkındalığı ve toplumsal duyarlılığı üst seviyede tutmaya çalışıyoruz.

Böylece toplumdaki kopuk bir işletme anlayışı yerine farklı nitelikte kurum, örgüt ve yapılarla iletişim, bağlantı içinde olarak ve bu kanallarla beslenerek dinamik bir yapıya sahip olabilmeyi hedeflemekteyiz.

Çelebi Bandırma Limanı sponsorluğunda gerçekleşen sosyal sorumluluk projelerimizden bazıları aşağıdaki gibidir:

- Limandaki gemiler konulu resim yarışması
- Deniz temalı grup canlı resim performansı
- Bedensel engelliler tiyatro topluluğuna destek
- Bandırma kuş cenneti festivaline sponsorluk
- Milli eğitim festivaline sponsorluk
- İlçe kütüphanesine kitap yardımı
- Ağaçlandırma faaliyetleri
- Limanda öğrenci gezileri

Demografik Yapı – Kadın/Erkek Çalışan Dağılımı

Çelebi Bandırma Limanı'ndaki personelin büyük çoğunluğu operasyon personeli tarafından oluşmaktadır.

Beyaz yaka ofis çalışanlarının toplam çalışan personelin %9'luk oranını oluştururken bunun %50'si kadın çalışanlarımızdan oluşmaktadır.

Yönetici dağılımı içerisinde Yönetici pozisyonunun %25'i kadın personeller tarafından oluşmaktadır.

Yönetim Kurulu, Mali İşler, Genel Müdür Asistanı, Satış-Pazarlama, Satın alma, İSG gibi stratejik pozisyonlardaki ve Servis-Temizlik görevlerindeki kadın istihdamı ile ortaya çıkan katma değer, insan kaynakları politikamızı idari planda destekleyen önemli bir parçasını oluşturmaktadır.

Çelebi Bandırma Limanı olarak, Liman sektöründe toplumsal cinsiyet dengesini izlemek ve gelişimini sağlayacak öneriler geliştirmek, Liman sektörü meslek seçiminde cinsler için fırsat eşitliği yaratılmasına yönelik çalışmalar yapmak, özellikle kadınları limancılık ile ilgili alanlarda eğitim ve öğretime teşvik etmek üzere çalışmalara devam etmekteyiz.



LİMANLARDA PERSONEL SEÇİMİ



OĞUZHAN DEMİRTAŞ - RÜZGAR VİNÇ

Limanlar, bir ülkenin ekonomisi için önemli bir istihdam alanıdır ve geniş bir yelpazede işlevleri vardır. Bu nedenle, liman çalışanlarının çeşitli beceri setlerine ve uzmanlık alanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Kuruluş amaçlarına ve işletme izinlerine bağlı olarak, dökme, sıvı, konteyner gibi farklı karakterde işlere ev sahipliği yapan limanlarımızın çalışanları, çalıştıkları liman karakteristiğine uygun kişilerden oluşmalıdır.

Limanlarda kadro oluştururken birçok faktör göz önünde bulundurulmak zorundadır. Bu konuda dikkate alınması gereken bazı noktaları limanların özel durumları göz ardı edilerek değerlendirecek olursak, bu faktörleri aşağıdaki başlıklar altında özetlemek kanımca doğru olacaktır:

Beceri ve Deneyim: Liman operasyonlarının özel doğası nedeniyle, limanlarla ilgili becerilere ve deneyime sahip çalışanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, liman güvenliği, gemi yükleme ve boşaltma, gümrük işlemleri, gemi trafik kontrolü gibi konularda deneyimli personel gerekir.

Eğitim ve Sertifikalar: Limanlarda çalışacak personelin belirli eğitimlerden geçmiş olması ve gereken sertifikalara sahip olması önemlidir. Limanlarda her kademe çalışan personelin Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) sertifikasına sahip olması veya vinç operatörleri için özel bir eğitim programına tabi tutulmaları gerekmektedir.

Fiziksel ve Zihinsel Durum: Limanlarda çalışanlar genellikle fiziksel olarak zorlu koşullarda çalışır. Bu nedenle, sağlıklı ve fiziksel olarak uygun personel seçimi önemlidir. Ayrıca, zihinsel dayanıklılık da önemli bir faktördür.

Kesintisiz Operasyonlar için Personel Dağılımı: Limanlar genellikle 7 gün 24 saat hizmet vermektedir. Bu nedenle, hafta sonları ve tatil günlerinde de vardiyaları dolduracak yeterli sayıda personel bulundurmak önemlidir.

Ekip Çalışması ve İletişim Becerileri: Liman operasyonlarının icrasında birçok farklı departman ve birim arasında koordinasyon gerekmektedir. Bu nedenle, etkili iletişim becerileri ve ekip çalışması becerisi olan personel seçmek önemlidir.

Güvenlik Bilinci: Limanlar hem personel hem de mülk için potansiyel güvenlik riskleri taşır. Bu yüzden güvenlik bilincine sahip ve gerektiğinde hızlı bir şekilde tepki verebilecek personel seçimi önemlidir.

Yasal Uyumluluk: Liman operasyonları, yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde yasalara tabidir. Bu nedenle, bu yasaları anlayabilecek ve uyum sağlayabilecek personel bulunmalıdır.

Sürekli Eğitim ve Gelişim: Liman işlemleri ve teknolojik alt yapı sürekli olarak gelişmektedir. Bu nedenle, sürekli eğitim ve gelişime açık olan personel seçmek, limanın gelecekteki operasyonlarını ve verimliliğini iyileştirmeye yardımcı olabilir.

İSG Farkındalığı: İş sağlığı ve güvenliği bir liman işletmesinde kritik bir rol oynar. Tüm liman faaliyetlerinin sağlık ve güvenlik standartlarına uygun şekilde yürütülmesi gerekir. İş sağlığı ve güvenliği, sadece bir yasal gereklilik değil, aynı zamanda sürdürülebilir bir işletme stratejisinin temel bir unsuru olarak kabul edilmelidir.

TÜRLİM 2023 Sektör Raporu'nda, Sn. Av. Nazlı SELEK'in denizcilik sektöründe Kadın çalışanların durumunu özetleyen ve gelişmeleri anlattığı yazısında belirttiği üzere "Denizcilik sektörü, toplumsal cinsiyet eşitliğinin en keskin şekilde tartışıldığı alanlardan biridir. Kadın ve erkek için belirlenen klasik roller, en çok bu sektörde karşılaştırılmaya ve tartışılmaya başlamaktadır." Ancak Liman sektöründe öncelikle ofis ortamında ve beyaz yaka olarak istihdam edilen kadın sayısının operasyon sahasında da arttığını görmek sevindiricidir. Gelecek yıllarda cinsiyet kavramının limanlarda bahis konusu edilmeyeceğini öngörmek şaşkıncı olamayacaktır.

Elbette yukarıda saydığımız maddeleri çoğaltmak mümkündür. Ancak unutulmaması gereken en önemli husus, dünya ticaretinin diğer bir deyişle dünyadaki toplam mal hareketinin yaklaşık %80'inin vücut bulduğu deniz yollarının buluşma başlangıç ve bitiş noktası olan limanlarda insan faktörünün asla ve asla göz ardı edilemeyeceğidir. Her kademedeki yetkin personelleri ile limanlar, insanlığın denizle tanıştığı günden beri var olan ve gelişen yapısını durmaksızın sürdürmeye devam edecektir.

DFDS'İN İK HEDEFİ: MÜKEMMEL BİR İŞ YERİ OLMAK



SERAN YÜZBAŞIOĞLU - DFDS-İK DİREKTÖRÜ

Yolcu ve yük taşımacılığında Avrupa'nın lider firması DFDS olarak, insan kaynakları stratejimizi, "Çalışmak için Mükemmel Bir İş Yeri Olma" hedefi çerçevesinde şekillendiriyoruz. Çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden, herkesin gelişebileceği ve performans gösterebileceği bir çalışma ortamı oluşturmayı öncelik olarak görüyoruz. Bu çerçevede, eğitim programlarımız ve içerikleri, çalışanlarımızın gelişmelerine, ihtiyaçlarına ve kariyer hedeflerine uygun olarak tasarlanmaktadır.

Kapsayıcılık ve çeşitlilik eksensel İK politikası

Bir yandan kapsayıcılık anlayışımızı daha da pekiştiren adımlar atarken bir yandan da kişisel gelişimden liderlik eğitimine kadar farklı düzeylerde ve farklı görev tanımlarına uygun eğitimlerle çalışanlarımızın önünde yeni ufuklar açıyoruz. Tüm bu yaklaşımlarımızla, limanlarımızda çalışan herkesin gelişimini destekleyerek, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlıyoruz.

DFDS olarak İK stratejimizi şu temeller üzerine inşa ettiğimizi söyleyebiliriz:

- Eşitlik ve Adalet:** Her türlü ayrımcılığa karşı sıfır tolerans ilkesiyle hareket ediyoruz. Limanlarımızdaki tüm çalışanlarımız, cinsiyet, ırk, din, yaş veya herhangi bir ayırım gözetmeksizin eşit muamele görüyorlar. Özellikle liman operasyonlarımızda kadın istihdamını da destekleyerek kadını her alanda başarı ile yer alması konusunda cesaretlendiriyoruz.
- Eğitim ve Gelişim:** Sürekli öğrenme ve gelişime olanak sağlamak için çeşitli eğitim programları ve şirket içi eğitimler düzenliyoruz. Sunduğumuz eğitim fırsatları ile çalışanlarımızın hem bireysel hem de mesleki becerilerinin geliştirilmesini teşvik ediyoruz. Teknik eğitimlerin yanı sıra, operasyonu yöneten operasyon yöneticilerimizin liderlik becerilerini eğitim ve gelişim programlarımız ile destekliyoruz.
- Yetenek Yönetimi:** Çalışanlarımızın kariyer gelişimine destek olmak için eğitim ve gelişim programlarımız ile performanslarını arttırmaya odaklanıyoruz. Sağladığımız fırsatlarla potansiyellerini daha da yukarıya çıkarmaya çalışıyoruz.
- Çalışan Sağlığı ve Güvenliği:** Limanlarımızdaki tüm çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak en üst önceliğimizdir. İş sağlığı ve güvenliği standartlarını sürekli iyileştirmek ve güncellemek için düzenli eğitimler düzenliyoruz.

Çalışan güvenliği öncelik

İş güvenliği, bu yaklaşımın en temel noktalarından birini oluşturmaktadır. Limanlarımızda çalışan tüm çalışma arkadaşlarımız için güvenli bir ortam sağlamak için çaba gösteriyoruz. Limanda çalışanların güvenliği ve verimliliği için çeşitli eğitimler sunuyoruz. Bu eğitimler, liman ekipmanlarını kullanma becerilerini geliştirmekten, yük güvenliği protokollerine kadar geniş bir yelpazeyi kapsıyor. Liman saha istif makinesi, terminal çekici operatör ve forklift operatör eğitimleri, belirli ekipmanları kullanma becerilerini artırırken, yüksekte çalışma ve palamar eğitimleri, güvenli taşıma prosedürlerini öğrenmelerini desteklemektedir. Tehlikeli mal taşımacılığı için eğitimler (IMDG Kod, TMGD), ile uyumluluk ve güvenlik standartlarımızı vurgulamaktayız.

Çalışanlarımıza verilen liman eğitimleri; çoğunlukla mesleki gelişimleri ve iş sağlığı güvenliğini destekleyici yönde olup başlıcalarını şöyle sıralayabiliriz:

- Liman Saha İstif Makinesi Eğitimi
- Terminal Çekici Operatör Eğitimi
- Yüksekte Çalışma Eğitimi
- Palamar Eğitimi
- Forklift Operatör Eğitimi
- Forklift Eğitimi
- IMDG Kod
- TMGD
- Endüstriyel Psikomotor Ölçme Projesi

Bunların yanı sıra, endüstriyel psikomotor projesi gibi eğitimler ile çalışanların iş güvenliği, verimliliği ve kariyer gelişimlerini desteklemekteyiz.

Kadın istihdamını teşvik edici programlar

Kadın istihdamı DFDS olarak büyük önem verdiğimiz başlıklardan bir diğeri. Taşımacılık ve denizcilik çoğunlukla erkek egemen sektörler olarak görülür. Son yıllarda bu durum biraz değişse de hâlâ kadın çalışan ve yönetici sayısının artması gerekiyor. DFDS'nin 2030 Stratejisi'nin bir parçası olan herkes için "Harika Bir İş Yeri olma" hedefimiz ile paralel olarak kapsayıcı, eşit ve çeşitli bir iş ortamı sağlamak DFDS İK politikasının da temel unsurları arasında yer alıyor.

Akdeniz İş Birimi olarak "Lead, Move, Grow" adlı bir yetenek programı hayata geçirdik. 32 katılımcının 11'i kadın olan program, katılımcıları sınırlarını zorlamaya ve liderlik potansiyellerinin ortaya çıkarmaya teşvik ediyor.

Ocak ayında startını verdiğimiz "Waves of Talent" (Yetenek Dalgaları) adlı program ise kız öğrencileri denizcilik sektöründe kariyer yapmaya teşvik etmeyi amaçlıyor. Programın lansmanı, denizcilik fakültelerinde okuyan 25 kız öğrencinin katılımıyla 25 Ocak'ta gerçekleşti. Programı başarıyla tamamlayan öğrencilere aynı zamanda DFDS gemilerinde iş olanağı da sunulacak.

LİMANLARDA İSTİHDAM VE EĞİTİM-GİRİŞ



RAMAZAN ÖZKAN YILDIZ

Günümüzde iş dünyası ve eğitim sistemi, hızla değişen ortama uyum sağlamak durumundadır. Bu bağlamda, limanlardaki istihdam ve eğitim, giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Limanlar, ticaret ve lojistikte ana merkezler olarak, sürdürülebilir kalkınma ve ekonomik ilerleme için temel unsurlar haline gelmiştir. Ancak, limanlardaki iş ve eğitim sistemleri karmaşık ve çeşitli prosedürlere sahiptir. Bu alandaki yapılan çalışmalar, liman personelinin ihtiyaç ve beklentilerinin sürekli değiştiğini göstermektedir. İş dünyası ve akademik kurumlar, limanlardaki istihdam ve eğitim konusunu stratejik bir öncelik olarak görmektedir. Temel fikirlere odaklanarak, bu yazıda limanlardaki iş ve eğitim dinamiklerini inceleyeceğiz.

Limanlarda İstihdamın Gelişimi

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde liman sektörü, bir dizi önemli teknolojik ve örgütsel değişiklikle karşılaştı: kolay bayrak sisteminin genişlemesi, artan ticaret hacimlerinden kaynaklanan ölçek etkileri ve konteynerleşmenin sahneye çıkması gibi. Konteynerleşme ve liman mekanizasyonu ile otomasyonun ilerlemesi, liman operasyonlarını daha fazla sermaye yoğun ve işgücüne daha az bağımlı hale getirdi. Ayrıca, liman dereğölasyonu ve özelleştirmesi yoluyla yapılan son reformlar, daha büyük rasyonelizasyon ve operasyonel verimlilik sağlamayı amaçlayan yeni türde özel ve küresel operatörleri ortaya çıkardı.

Konteynerleşmenin sahneye çıkışıyla birlikte sektörün öncü temsilcileri yükselişini engellemek için ellerinden geleni ardına koymadı ve bu, birçok limanda grevlere neden oldu. Bazı limanlar, konteynerleşmeyi teşvik etmek için büyük yatırımlar yaparken, diğerleri ise konteynerin geçici bir kavram olduğu umuduyla geleneksel iskelelere ve depolara önemli miktarlar harcadı. Hükümetler, konteynerleşmenin getirdiği faydaları yakalamaya çalışırken, mevcut karlılığı, işleri ve toplumsal düzenlemeleri bozmadan nasıl başa çıkacaklarını anlamaya çalıştılar. Ancak diğer sermaye yoğun yenilikler gibi, konteynerleşmenin işgücünü sermaye ile değiştireceği ve bu nedenle liman istihdamında önemli azalmalara neden olacağı, aynı zamanda muazzam bir işgücü verimliliği artışına yol açacağı fikri pek çok uzman tarafından savunulmaktaydı. Konteynerleşme, personeli ve faaliyetleri genellikle kalabalık ve güçlü sendikalı sıkışık liman alanlardan uzaklaştırarak, geniş ve uygun bir alanda, genellikle ana yol kavşaklarına yakın olan İç Konteyner Depolarına doğru bir geçişe yönlendirdi.

20. yüzyılın sonlarına ve 21. yüzyılın başlarına kadar olan dönemde liman işçiliği rejimindeki gelişmeler aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Eskiden	Günümüzde
Genel işçiler İşgücü yoğun operasyonlar Toplu yük elleçleme Geçici işe alma Gayri resmi iş içi eğitim Erkek işgücü hakimiyeti	Çoklu becerili/uzman işçiler Sermaye yoğun operasyonlar Uzmanlaşmış operasyonlar Sürekli istihdam Resmîleştirilmiş eğitim Çeşitlendirilmiş işgücü (Kadın istihdamı)

21. yüzyıl, işin temelinde köklü gelişmelere tanık olmaktadır. Yenilikçi sistemler ve güncel teknoloji, liman altyapısı için gerekli olanları kritik bir şekilde değiştirmekte ve uzmanlık derecesi genişlemektedir, bu da liman yatırımlarının finansal etkilerini ve yetenekli işgücü ihtiyacını arttırmaktadır.

Limanlarda İK Politikaları

İnsan Kaynakları (İK) politikaları, liman operasyonları içindeki işgücü dinamiklerini şekillendirmede önemli bir rol oynar. Denizcilik endüstrisinin benzersiz zorlukları ve gereksinimleri için uyarlanan bu politikalar, liman faaliyetlerinin verimliliği, güvenliği ve genel başarısına önemli katkılarda bulunmaktadır. Etkili İK politikalarının oluşturulması ve uygulanması, işgücünün çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak ve endüstri düzenlemelerine uyum sağlamak için kritiktir.

Limanlardaki İK politikalarının önemli bir yönü, yetenek edinme ve yönetme konusunu içerir. Liman operasyonlarının özelleşmiş doğası göz önüne alındığında, nitelikli personeli çekmek ve elde tutmak esastır. İK politikaları, liman faaliyetleriyle ilişkilendirilen karmaşık görevleri yerine getirebilmek için gerekli uzmanlığa sahip nitelikli bireyleri keşfetmek, etkilemek, işe almak, eğitmek, doğru pozisyonlara yerleştirmek ve elde tutmak için uygulama ve stratejileri planlamalıdır. İş güvenliği, limanlardaki İK politikaları tarafından kapsanan başka bir kritik boyuttur. Liman operasyonları genellikle ağır makineleri, karmaşık sistemleri ve potansiyel olarak tehlikeli ortamları içerir. Kapsamlı güvenlik protokolleri belirlemek, sürekli güvenlik önlemleri üzerine eğitimler ve talimler sağlamak ve bir güvenlik farkındalığı kültürünü geliştirmek, riskleri azaltmak ve işgücünün refahını sağlamak açısından İK politikalarının ayrılmaz birer parçasıdır.

İK politikaları içindeki başka bir kritik boyut da çalışan refahı ve adil iş uygulamalarını içermesidir. Çalışma saatleri, ücret ve yan haklar gibi konuları ele almak, olumlu bir çalışma ortamı oluşturmak ve çalışan memnuniyetini teşvik etmek için temel unsurlardır. Adil ve şeffaf politikalar, işgücünün genel morali ve motivasyonuna katkıda bulunur; ki bu da liman faaliyetlerinde yüksek bir üretkenlik seviyesini sürdürmek için önemlidir. Ayrıca, limanlardaki İK politikaları kariyer gelişimi ve sürekli öğrenme fırsatlarını ele almalıdır. Endüstri teknolojik gelişmeler ve operasyonel değişiklikler geçirdikçe, yetenek geliştirme ve kariyer büyümesi için olanaklar sunmak hayati hale gelmektedir. Eğitim programları, mentörlük girişimleri ve performans değerlendirme süreçleri, liman işgücünün mesleki gelişimine katkı sağlayan İK politikalarının ayrılmaz birer parçasıdır.

Özetle, limanlardaki İK politikaları etkili yetenek yönetimi, güvenlik protokolleri, adil iş uygulamaları ve kariyer gelişimi için bir çerçeve sağlar. Denizcilik endüstrisinin benzersiz zorluklarına çözüm sunarak, bu politikalar, 21. yüzyılın dinamik peyzajında liman operasyonlarının performansını ve sürdürülebilirliğini optimize etmede hayati bir rol oynar.

Limanalarda Eğitim Programları ve İçerikleri

Sürekli değişen zorluklar ve teknolojik gelişmelerle dolu denizcilik endüstrisi, liman personeli için sürekli eğitim ve öğretime büyük bir önem vermektedir. Limanalarda eğitim programları, işgücünün modern liman operasyonlarının karmaşıklıklarını çözebilmek için gerekli beceri ve bilgiye sahip olmasını sağlamak adına kritik bir rol oynamaktadır.

Beceri ve Yetenek Geliştirme Programları

Limanalarda eğitim girişimleri genellikle beceri geliştirmeye odaklanır ve etkili liman faaliyetleri için gereken çeşitli yetkinlikleri kapsar. Bu programlar, ekipman kullanımı, yük elleçleme teknikleri ve güvenlik protokollerine dair pratik eğitimleri içerebilir. Belirli beceri setlerine odaklanarak, bu programlar liman işçilerinin genel yetkinliğine katkıda bulunur. Limanalarda etkili yetenek geliştirme programları oluşturmak, işgücünün becerilerini artırmak, iş verimliliğini yükseltmek ve gelecekteki zorluklara hazırlıklı olmalarını sağlamak için önemlidir. Etkili bir liman yetenek geliştirme programının temel unsurlarını şu şekilde sıralayabiliriz.

Öncelikle, limandaki mevcut işgücünün beceri setleri ve eksiklikleri ile gelecekteki gereksinimlerin analizi yapılmalıdır. Bu, işgücünün hangi becerilere ihtiyaç duyduğunu belirlemek için önemlidir. Yetenek geliştirme programları, limandaki spesifik ihtiyaçları karşılamak üzere özelleştirilmiş eğitim modüllerini içermelidir. Bu modüller, liman işlemlerindeki becerileri, güvenlik protokollerini ve sektöre özgü bilgileri kapsamalıdır. Liman işçilerinin becerilerini güçlendirmek için pratik uygulamalar ve simülasyonlar önemlidir. Gerçek iş ortamında kullanılan ekipmanları kullanma ve çeşitli senaryolara hazırlıklı olma, işgücünün etkili bir şekilde eğitilmesine katkı sağlar.

Limanalarda giderek artan teknolojik gelişmelere ayak uydurmak için yetenek geliştirme programları, personelin en son teknolojiyi kullanma yeteneklerini artırmalıdır. Bu, otomasyon sistemleri, dijital araçlar ve akıllı teknolojileri içermelidir. Limanalarda güvenlik her zaman öncelikli bir konudur. Yetenek geliştirme programları, işgücünün güvenlik protokollerini anlamasını ve acil durum müdahale becerilerini geliştirmesini sağlamalıdır. Programlar, sürekli geri bildirim mekanizmalarını içermeli ve personelin gelişimini değerlendirmelidir. Bu, programların etkili olup olmadığını değerlendirmek ve gerekirse ayarlamalar yapmak için önemlidir. Liman işçileri için kariyer gelişimi olanakları sağlamak, motivasyonu artırır ve uzun vadeli bağlılığı teşvik eder. Liderlik eğitimi, yönetim becerileri geliştirme ve yüksek seviyeli pozisyonlara yükselme fırsatları içeren programlar kariyer gelişimini destekler. Yetenek geliştirme programları, liman faaliyetlerinin çevresel etkisini azaltmayı ve sürdürülebilir uygulamalara uyumu teşvik etmeyi içermelidir. Bu, işgücünün çevresel bilincini artırır.

Limanalarda operasyonları genellikle bir ekip çabası gerektirir. Bu nedenle, yetenek geliştirme programları, iş birliği ve iletişim becerilerini güçlendirmeye odaklanmalıdır. Etkili bir liman yetenek geliştirme programı, işgücünü güçlendirir, iş verimliliğini artırır ve sektördeki değişen dinamiklere uyum sağlamalarını sağlar. Bu nedenle, liman yönetimi sürekli olarak güncellenen eğilimleri ve endüstri gereksinimlerini dikkate alarak yetenek geliştirme programlarını revize etmelidir. Ayrıca, bu programların çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmak için çeşitli ödül ve teşvik mekanizmalarını içermesi önemlidir. Limanalarda çalışanlar genellikle değişken çalışma saatlerine ve iş koşullarına tabidir. Bu nedenle, yetenek geliştirme programları esnek bir yapıya sahip olmalı ve çalışanların erişimine uygun olmalıdır. Uzaktan eğitim seçenekleri veya çeşitli zamanlarda düzenlenen eğitim oturumları, programlara daha geniş bir katılımı mümkün kılar.

Liman operasyonlarındaki sürekli değişim ve gelişmeler göz önüne alındığında, yetenek geliştirme programları inovasyona ve yeni teknolojilere açık olmalıdır. Personeli yenilikçi çözümlere adapte etmek ve sektördeki gelişmeleri takip etmek için bu programlar sürekli güncellenmelidir. Limanlarda genellikle çok kültürlü bir işgücü bulunmaktadır. Bu nedenle, yetenek geliştirme programları, farklı kültürlerden gelen çalışanları anlamaya yönelik eğitim içeriğini içermelidir. Bu durum, iş birliği ve etkili iletişimi artırmak ve birlikte çalışabilirlik açısından önemlidir. Limanlar genellikle belirli topluluklara ve bölgelere hizmet verir. Yetenek geliştirme programları, işgücünün toplumsal sorumluluk bilincini artırmalı ve topluluklarla olumlu ilişkiler kurmaya yönelik eğitim içeriğini içermelidir.

Etkili bir liman yetenek geliştirme programı, sadece mevcut işgücünü güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda gelecekteki liderleri yetiştirmeye odaklanır. Bu programlar, liman operasyonlarının sürdürülebilirliğini ve rekabet avantajını artırarak, endüstrinin dinamiklerine uyum sağlamak için kritik bir rol oynar.

Teknolojik Eğitim

Denizcilik sektöründeki hızlı teknolojik gelişmeler göz önüne alındığında, eğitim programları, liman personelini en son teknolojilerle tanıştırmayı amaçlar. Bu, modern liman operasyonlarında kullanılan gelişmiş makinelerin, otomasyon sistemlerinin ve dijital araçların kullanımıyla ilgili eğitimi içerir. İşgücünü teknolojik gelişmelerle uyumlu tutmak, yenilikçi çözümlerin sorunsuz entegrasyonunu sağlamak için önemlidir.

Güvenlik ve Acil Durum Müdahale Eğitimi

Güvenlik, liman operasyonlarında birinci önceliktir. Eğitim programları, güvenlik protokollerini, acil durum müdahale prosedürlerini ve tehlike farkındalığını kapsar. Liman personeli çeşitli acil durum senaryolarına hazırlık amacıyla, tatbikatlar ve simülasyonlara tabi tutularak, işgücü arasında güvenlik bilinci kültürünü oluşturmak amaçlanır.

Çevresel Uyumluluk Eğitimi

Sürdürülebilirlik merkezi bir endişe haline geldikçe, limanlardaki eğitim programları giderek çevresel uyumluluk eğitimine odaklanmaya başlamıştır. Bu, çevresel düzenlemelerle ilgili uygulamaları anlama ve tatbik etmeyi içerir, aynı zamanda çevre dostu liman operasyonlarını teşvik edici bir yapıdadır. Personel, liman faaliyetlerinin çevresel etkisini en aza indirmek konusunda eğitilir. Liman personelinin dekarbonizasyon konusundaki eğitimi, temel çevresel bilgilerden başlayarak liman operasyonlarındaki çevresel etkilerin azaltılması, yeşil teknolojilerin ve inovasyonların anlaşılması, enerji verimliliği ve kaynak yönetimi stratejileri, karbon ayak izi hesaplamaları, sürdürülebilir taşıma çözümleri, yasa ve düzenlemelerin bilinmesi, katılım ve bilinçlendirme, kriz yönetimi ve acil durum planları ile sürekli iyileştirme ve izleme süreçlerini içermelidir. Bu kapsamlı eğitim, liman personelinin çevresel sorumlulukları anlamalarını, sürdürülebilirlik çabalarına aktif bir şekilde katılmalarını ve yeşil bir geleceğe doğru ilerlemelerini teşvik etmeyi hedeflemelidir.

Düzenleyici ve Hukuki Uyum Eğitimi

Eğitim programları, liman personelinin denizcilik operasyonlarını düzenleyen düzenleyici ve hukuki çerçevelerde bilgi sahibi olmasını sağlar. Bu, uluslararası nakliye düzenlemeleri, liman güvenlik önlemleri ve endüstri standartlarına uyum konularında eğitimi içerir. Bu düzenlemelere anlayış ve uyum, liman faaliyetlerinin bütünlüğünü ve yasallığını sürdürmek için esastır.

Mesleki Gelişim Programları

Endüstri içinde kariyer gelişimini teşvik etmek adına limanlar, mesleki gelişim programları sunar. Bunlar liderlik eğitimi, yönetim becerilerinin geliştirilmesi ve daha ileri eğitim fırsatlarını içerebilir. Liman personelinin mesleki ilerlemesine yatırım yapmak, nitelikli ve motive bir işgücü oluşturmaya katkıda bulunur.

Özetle, limanlardaki eğitim ve öğretim programları, beceri ve yetenekleri artırmayı, güvenliği sağlamayı ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmayı amaçlayan çeşitli konuları içermektedir. İşgücünün sürekli gelişimine yatırım yapmak, limanların denizcilik endüstrisinin dinamik zorluklarını aşmasına ve operasyonlarında mükemmelliğe ulaşmasına katkıda bulunur.

Limanlarda Kadın İstihdamı

Geleneksel olarak erkek egemen denizcilik sektörü, cinsiyet çeşitliliğinin öneminin artmasıyla önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Limanlarda kadın istihdamı, tarihsel olarak erkek ağırlıklı bir işgücüne sahip olan limanlık sektöründe, kapsayıcılığın teşvik edilmesi ve liman operasyonlarının genel verimliliğinin artırılması açısından önemli bir unsura dönüşmektedir.

Cinsiyet Stereotiplerini Yıkma

Denizcilik sektörü, liman operasyonları dahil, geleneksel olarak erkek merkezli bir alan olarak algılanmıştır. Ancak, limanlarda artan kadın istihdamı çabaları, bu stereotipleri sorgulayarak cinsiyet engellerini aşma yolunda önemli bir adım atmaktadır. Kadınların liman operasyonlarındaki çeşitli rollerde aktif olmaları, sektör içindeki cinsiyet çeşitliliğini artırmakta ve kadınların bu alandaki potansiyelini tam anlamıyla kullanmalarına olanak tanımaktadır.

İş Gücü Verimliliğini Artırma

Kadınların limanlarda etkin bir şekilde istihdam edilmesi, iş gücü verimliliğini artırabilir. Farklı beceri setleri ve işgücüne katkılarıyla kadınların liman operasyonlarındaki rolleri, daha verimli ve etkili iş süreçlerini destekleyebilir.

Bu nedenle, limanlarda kadın istihdamını artırmak, sadece cinsiyet eşitliği ve adaleti teşvik etmekle kalmaz, aynı zamanda liman operasyonlarının sürdürülebilirliğini, rekabet gücünü ve toplumsal kapsayıcılığı artıran bir anahtar unsur olarak öne çıkar. Bu çabalar, denizcilik sektöründe daha adil ve çeşitli bir geleceğin oluşturulmasına katkı sağlar.

Sonuç

Giriş bölümünde bahsettiğimiz gibi, limanlar sadece ticaretin kalbinin attığı yerler değil, aynı zamanda istihdam ve eğitim fırsatlarının yeşerdiği verimli alanlardır. Limanlarda sağlanan istihdam ve eğitim imkanları, sadece bireylerin kariyerlerine yön vermekle kalmıyor, aynı zamanda ülkelerin ekonomik büyümesine de katkı sağlıyor. Limanlarda istihdamın çeşitliliği, farklı beceri ve yeteneklere sahip bireyleri bir araya getirerek, iş dünyasında bir mozaik oluşturuyor. Denizcilik sektörü, lojistik, güvenlik, mühendislik ve daha pek çok alanda uzmanlaşmış profesyonellere ev sahipliği yaparak, geniş bir yelpazede istihdam olanağı sunuyor. Bu çeşitlilik hem iş dünyasını zenginleştiriyor hem de bireylerin kendilerini farklı alanlarda geliştirmelerine olanak tanıyor.

Eğitim açısından bakıldığında, limanlar geleceğin profesyonellerini yetiştiren önemli merkezler haline geliyor. Denizcilik okulları ve limanlara özgü eğitim programları, genç nesilleri sektöre hazırlayarak, teknik bilgi ve beceri kazandırıyor. Ayrıca, sürekli değişen teknoloji ve küresel ticaret dinamiklerine ayak uydurabilen, yenilikçi düşünceye sahip bireylerin yetişmesine katkı sağlıyor. Bu bağlamda, limanlarda sağlanan istihdam ve eğitim, sadece bireyleri değil, aynı zamanda toplumları da güçlendiriyor. Ekonomik kalkınma, sürdürülebilirlik ve küresel rekabet avantajı, limanlarda oluşturulan bu pozitif döngünün birer sonucu olarak ortaya çıkıyor.

Sonuç olarak, limanlar istihdam ve eğitimde sağladığı fırsatlarla sadece deniz ticaretinin nabzını tutan yerler değil, aynı zamanda birer gelecek hazırlama merkezi konumundadır. Bu limanlarda yeşeren yetenekler, küresel ölçekte başarıya uzanan bir yolculuğa çıkarak hem bireylerin hem de ülkelerin büyüme potansiyelini artırır. Geleceğin kapılarını aralayan limanlar, kararlılıkla istihdam ve eğitim alanında ilerleyerek, daha aydınlık yarınlar için umut vadetmektedir.

Dr. Öğretim Üyesi Ramazan Özkan YILDIZ

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi

Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği Bölümü

LİMANLARDA İSTİHDAM EDİLEN ÇALIŞANLARA UYGULANAN ÇALIŞMA KOŞULLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ



EVİRİM UYGUR YAMANER

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun ("İş Kanunu") 2. maddesi uyarınca işveren, gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım kapsamında yer alan tüm işverenlerin İş Kanunu ve ilgili sair mevzuat kapsamında çalışanlara uygulanan çalışma koşullarının iş sözleşmesi ve sair belgeler ile açıkça düzenlenmesi, işe giriş sırasında her çalışan bakımından işçi özlük dosyasında birtakım belgeleri muhafaza etmesi ve benzeri iş ilişkisinden doğan yükümlülükleri bulunmaktadır.

İş Kanunu ve sair mevzuat çerçevesinde öngörülen bu gibi yükümlülüklerin, çalışma koşullarının ve bunlara bağlanan sonuçların limanlarda istihdam edilen çalışanlar bakımından uygulama alanı bulup bulmadığının değerlendirilebilmesi için öncelikle "liman"ların ilgili yasal çerçeve kapsamında değerlendirilmesi, akabinde "liman hizmetleri"nin sınıflandırılması ve son olarak "limanlarda istihdam edilen çalışanlar"a uygulanacak mevzuatın ve hukuki statülerinin belirlenmesi gerekmektedir. İşbu yazımızda limanlarda istihdam edilen çalışanların tabi oldukları iş hukuku hükümlerini ve çalışanlara iş ilişkisinin başlangıcı, devamı ve sona erme süreçlerinde uygulanan çalışma koşullarını ve işveren tarafından düzenlenmesi öngörülen belge ve kayıtlarını ilgili mevzuat, doktrin ve Yargıtay içtihatları çerçevesinde detaylıca değerlendirmekteyiz.

2. LİMAN HİZMETLERİNİN SINIFLANDIRILMASI VE LİMANLARDA İSTİHDAM EDİLEN ÇALIŞANLARIN HUKUKİ STATÜLERİ

Liman sektöründe istihdam edilen çalışanlar (i) iskele hizmetleri (pilotaj, romörkör, bağlama) (ii) yük elleçleme (yükleme-boşaltma, terminaller, depolama, dondurucular) (iii) yük sahiplerine yönelik hizmetler (gemi ve yükler için gerekli olan bürokratik işlemler, sağlık ve gümrük gibi izinler, hizmet kiralama) (iv) yardımcı hizmetler (bakım, temizlik, güvenlik) faaliyet alanlarının her birinde görev alabilmektedir. Faaliyet alanlarının çeşitliliğinin bir sonucu olarak limanlarda görev alan çalışanların bir kısmı İş Kanunu'na tabi iken bir kısmı ise 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na ("Deniz İş Kanunu") tabi olmaktadır. Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesi uyarınca, Deniz İş Kanunu'nun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanacağı öngörülmüştür. Deniz İş Kanunu'nun 2. maddesinde ise, bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemiadamı" denileceği belirtilmiştir. Kural olarak deniz taşıma işleri Deniz İş Kanunu'na tabi olmakla birlikte; İş Kanunu'nun "İstisnalar" başlıklı 4. maddesi uyarınca kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işlerinin İş Kanunu hükümlerine tabi olacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, Deniz İş Kanunu'nun 1. maddesinde belirtilen özellikleri taşıyan gemilerde çalışmayan ve limanda (karada) istihdam edilen çalışanlar "gemiadamı" olarak nitelendirilmemekte ve İş Kanunu düzenlemelerine tabi olmaktadır. Açıkladığımız nedenlerle istisnalar haricinde limanlarda istihdam edilen çalışanlar kara personeli olduğundan bilgilendirmemiz İş Kanunu çerçevesinde yapılacaktır.

3. LİMANLARDA İSTİHDAMDA ÇALIŞMA KOŞULLARINA İLİŞKİN İŞ HUKUKU UYGULAMALARI

3.1. SİGORTALI İŞE GİRİŞ BİLDİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Sosyal güvenlik hakkı temel insan haklarından olup Anayasa'mızın 60. maddesi ile güvence altına alınmıştır. Sosyal güvenlik hakkından ve sigortalılık hak ve yükümlülüklerinden vazgeçilmesi veya aksi kararlaştırılması mümkün değildir. Nitekim işverenler açısından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m. 8/1 hükmünde 4/1(a) bendi kapsamında çalışanlar için sigortalı işe giriş bildirgesinin, maddede sayılan istisnalar haricinde, işe başlamadan en az bir gün önce Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na sigortalı işe giriş bildirgesinin bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

3.2. YAZILI İŞ SÖZLEŞMESİ AKDEDİLMESİ

İş Kanunu'nun 8. maddesine göre iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmesi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesi olmak üzere üç unsurdan oluşan sözleşmedir. İş Kanunu kural olarak iş sözleşmesi yapılmasını, kanunda aksi bir hüküm bulunmadıkça herhangi özel bir şekilde bağlamamıştır. Taraflar arasında iş sözleşmesi yazılı veya sözlü olarak kurulabilmektedir. Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde de işveren bakımından çalışana en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlü kılınmıştır. İş sözleşmesinin belirtilen durumlar haricinde yazılı olarak akdedilmesi yasal bir zorunluluk olmamakla birlikte; olası bir uyuşmazlığın çözümünde başvurulmak adına limanlarda istihdam edilen çalışanların çalışma koşullarının açıkça belirlendiği yazılı bir iş sözleşmesinin akdedilmesini önermekteyiz. İş Kanunu ve Yargıtay içtihatları uyarınca iş sözleşmesinde yazılı olarak belirlenmesi halinde işveren lehine "genişletilmiş yönetim hakkı" tanıyan birtakım kayıtlar bulunduğu gibi, liman sektörü gibi yapısı gereği işveren ve çalışan arasındaki ilişkilerde ihtiyaçların değişebileceği iş kollarında, çalışma koşullarının taraflar arasında yazılı olarak kararlaştırılmasında fayda bulunmaktadır. İş sözleşmelerinin hazırlanması sürecinde özellikle dikkat edilmesi gerekli hususları şöylece sıralamak mümkündür:

3.2.1. ÇALIŞANIN GÖREV TANIMI

İş sözleşmesi, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşulları kavramına "çalışanın görev tanımı" da dahildir. Bu bakımdan iş sözleşmelerinde çalışanın tam olarak hangi görevde ve ne işle iştigal edeceğinin tam olarak yazılması gerekmektedir. Eğer sözleşmede açık ve detaylı bir şekilde düzenlenmemişse "görev tanımı" adlı bir doküman hazırlanıp imzalanmasını önerilmektedir. Zira, çalışanın iş sözleşmesinde yer alan iş tanımının tek taraflı olarak değiştirilmesi esaslı değişiklik kapsamında değerlendirilebilmektedir. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığı iddiası ile karşılaşılabilecek durumda işverenlere ispat kolaylığı sağlanması açısından limanda istihdam edilecek çalışanın hangi görevde çalışacağı ve ne işle iştigal edeceği açıkça belirtilmelidir. Çalışanın istihdam edildiği görev tanımının değiştirilmesi ihtiyacı işletmesel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi çalışandan kaynaklanan nedenlerle de görevinin değiştirilmesi ihtiyacı doğabilmektedir. Bu gibi hallerde çalışana yeni görev tanımı ve kapsamı, ücret ve diğer özlük hakları, çalışma koşulları ve yeni görev başlangıç tarihi bilgilerini içerir bir teklif yazısı bildirilmelidir.

3.2.2. ÇALIŞANIN İŞYERİ VE İŞYERİ DEĞİŞİKLİĞİNİN İLİŞKİN KAYITLAR

İş sözleşmelerinde sıklıkla çalışanın işyerinin belirli bir il/ilçe olduğu, işveren tarafından lüzum görülmesi halinde yine belirli il/ilçe sınırları içinde değiştirilebileceğine ilişkin kayıtlara rastlanmaktadır. Nitekim çalışanın işyerinin değiştirilmesi ihtiyacı işletmesel bir karar nedeni ile işyeri veya bir bölümünün kapatılması, teknoloji veya çalışma modelinin uygulanması sonucu iş gücüne duyulan ihtiyacın azalması veya işyerinden kaynaklanan nedenlerden doğabilmektedir. Çalışanın işyeri çalışma koşulları kavramına dahil kabul edildiğinden, çalışanın işyerinde değişiklik ancak İş Kanunu m. 22'deki usul uygulanarak ve çalışanın kabulü alınarak gerçekleştirilebilecektir.

Zira İş Kanunu'nun 22. maddesine göre işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilmektedir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz, ancak işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Yargıtay iş sözleşmesinde işverenin çalışanın işyerini sözleşmedeki kayda istinaden tek taraflı değişiklik yapabileceğini ancak bu yetkinin ölçülülük ve objektiflik denetimine tabi olacağını öngörmüştür. Liman sektörünün ihtiyaçları göz önünde bulundurularak iş sözleşmelerinde işyeri değişikliklerine çalışanların peşin kabulünü içeren kayıtlara yer verilmesi önerilmekle birlikte, yapılan değişikliklerin her somut olay özelinde ölçülü ve hakkaniyetli yapıp yapılmadığının denetleneceği ve bu esaslara uyulmaması halinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılabileceği unutulmamalıdır.

3.2.3. FAZLA MESAI, ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN KAYITLAR

İş Kanunu'nun 41. maddesi ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'ne göre, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için çalışanın yazılı onayının alınması gerekir. İş sözleşmesi ile çalışanın fazla çalışmaya onayının bulunduğu ve ücretine fazla çalışmasının dahil olduğunun kararlaştırılması mümkündür. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları uyarınca bu kayıtlar iki sınırlama çerçevesinde geçerli kabul edilmektedir. Birincisi, işçinin ücretine dahil olan fazla çalışma en çok yıllık 270 saat ile sınırlıdır. İkincisi, fazla çalışmanın ücrete dahil olduğu kaydı ancak çalışanın temel aylık ücreti asgari ücretin üzerinde ise geçerli kabul edilmektedir. Deniz İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde yıllık 270 saat sınırı bulunmamaktadır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışabilmesi için çalışanın onayı gereklidir. Bu sebeple her takvim yılının başında çalışanlardan ulusal bayram ve genel tatil çalışmasına ilişkin onay yazısı alınması ve çalışanların özlük dosyasında tutulması gerekmektedir. Fazla mesai çalışmasına yönelik olarak ise yalnızca iş sözleşmesinde muvafakat alınması yeterli olmaktadır.

3.2.4. DENKLEŞTİRME, SERBEST ZAMAN VE TELAFİ ÇALIŞMASINA İLİŞKİN KAYITLAR

İş Kanunu m. 63 uyarınca; tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini geçmeyecek şekilde denkleştirilir. İş sözleşmesi ile denkleştirme uygulamasına onay verilmemiş olması halinde, işyerindeki mevcut çalışma düzeninden denkleştirme esası uygulamasına geçilmesi çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil edecektir. Çalışan tarafından onay verilmediği takdirde işverenin yönetim hakkına dayanarak bu uygulamayı yürürlüğe koyması mümkün değildir. Bu sebeple her takvim yılının başında, her yeni çalışan girişinde veya telafi ile denkleştirme çalışması yapılmasından evvel mutlaka "denkleştirme ve telafi çalışması hususlarında çalışmaya ilişkin onay" yazısı alınması önerilmektedir. Çalışanın fazla mesai karşılığı ücret almak yerine serbest zaman kullanmayı talep etmesi halinde yine bu hususa ilişkin bir talep yazısı alınması ve yine sayılan tüm kayıtlar ile birlikte özlük dosyasında tutulması gerekmektedir.

3.2.5. MAZERET İZNI

Mazeret izni ancak İş Kanunu'nda yazan hallerde meydana gelmektedir. İş Kanunu'na göre çalışana; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. Çalışanların en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir. İş Kanunu'nda sayılan haller haricinde işverenin izin verme zorunluluğu yoktur ve bu husus tamamen işverenin takdirindedir.

3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUSUSLARI

İş sözleşmesinde çalışanın sadakat ve özen borcunun yanında işverenin de çalışanı koruma ve gözetme borcu bulunmaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ("İSGK") kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın, dolayısıyla Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, İş Kanunu'na tabi olması fark etmeksizin tüm çalışanlara uygulanır. Tarafların İSGK kapsamındaki borç ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi her iki taraf için de iş akdinin haklı feshi sebebi teşkil edebilmektedir. Bu nedenle limanlık sektörü gibi "tehlikeli" ve "çok tehlikeli" sınıflarında yer alan işyerlerinde; çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi, çalışana teslim edilen İSG ekipmanı, donanım, yazılım zimmet tutanaklarının ve çalışanlardan alınan iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulacağına ilişkin taahhütnamenin özlük dosyasında tutulması işverenin yükümlülüklerini yerine getirdiğinin ispatı açısından önemlidir. Çalışanların da bu yükümlülüklerle tam ve eksiksiz bir şekilde uyması, işverenin verdiği eğitimlerde belirtilen hususlara uygun ve uyumlu davranması zaruridir.

3.4. İSTİHDAM EDİLEN ÇALIŞANLARA İLİŞKİN İŞÇİ ÖZLÜK DOSYASI TUTULMASI

İş Kanunu'nun 75. maddesi uyarınca, işveren çalıştırdığı her çalışan için bir özlük dosyası düzenlemekle yükümlüdür. İşveren bu dosyada, çalışanın kimlik bilgilerinin yanında, İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır. Çıraklar, stajyerler, memurlar, iş sözleşmesi dışındaki diğer tür sözleşmelerle çalışan işçiler ve Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunu'na tabi çalışanlar, işçi özlük dosyasının kişiler bakımından uygulama alanı dışında kalmaktadır. Limanlarda istihdam edilen ve "gemiadamı" tanımına girmeyen çalışanlar İş Kanunu hükümlerine tabi olduklarından her bir çalışan için ayrı ayrı işçi özlük dosyası tutulması gerekmektedir.

4. SONUÇ

İş Kanunu'nun 4. maddesinde düzenlenen istisna hükmü uyarınca limanda istihdam edilen çalışanlar, Deniz İş Kanunu kapsamına giren istisnai haller dışında kara personeli sayılmaları sebebiyle, İş Kanunu düzenlemelerine ve yaptırımlarına tabi olacaklardır. İş Kanunu ve buna bağlı doktrin ve Yargıtay içtihatları uyarınca, liman çalışanlarının iş sözleşmesinde çalışanın görev tanımı, görev yeri, ücret ve sair hususlarının iş sözleşmesinde belirtilmesinin akabinde bu çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler bazı şartların varlığı halinde esaslı değişiklik sayılabilmekle birlikte geçerli olabilmesi için çalışanın yazılı onayı tabi olmaktadır. Ancak yukarıda açıklanan hallerde, işveren ve çalışanlar arasında akdedilen iş sözleşmelerinde çalışanların kabulünün bulunduğuna yönelik kayıtlara yer verilmesi halinde, işveren ölçülülük ve objektiflik kriterlerine uymak kaydıyla genişletilmiş yönetim hakkı çerçevesinde işbu çalışma koşullarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisine sahip olmakta, çalışanın buna rağmen görevini ifa etmekten imtina etmesi halinde ise İş Kanunu'nda yer alan çeşitli mekanizmaları işletebilmektedir. Bu sebeple çalışma koşullarının ve işveren tarafından hangi hususlarda değişiklik yapma yetkisinin bulunduğu yazılı iş sözleşmesinde açık ve net bir şekilde belirlenmesi önem taşımaktadır.

KARİYERİMİN KUMANDASI BENDE



SEYHAN ÜNER

Hepimiz yıllarca en güzel okullarda okumak için çalıştık, çabaladık. Girdiğimiz her sınavda başarılı olmak, büyüklerimizin yönlendirmesi ve tabir ettikleri şekliyle "iyi bir meslek sahibi olmak" için büyük emekler harcadık. Okullarımızdan mezun olduktan sonra da iyi bir iş bulma telaşına girdik. En büyük şirketlerde, en önemli pozisyonlarda çalışmayı kendimize amaç edindik ve bu uğurda gecemizi gündüzümüze katarak çalışmaya başladık.

Hayat koşturmacası, hırs, başarıma güdüsü... Nasıl adlandırmak isterseniz öyle adlandırın ancak bir gerçek var ki nefes aldığımız sürece bu koşturmaca, hedefler, telaşlar hep devam edecek. Peki bu pencereden bakarak iş hayatı odağında bu telaşeyi değerlendirecek olursak neleri farklı yapmalıyız?

O çok istediğimiz pozisyonlara veya şirketlere yerleşmek ya da mevcutta istediğimiz bir şirkette çalışırken, daha da yukarıya doğru yön alabilmek kariyerimizin yönünü doğru ve istediğimiz tarafa çevirebilmek için ne yapmamız gerekiyor?

İşte bu yazımda sizlere bir eğitimci olarak ve 24 yıldır iş hayatının içinde aktif çalışan biri olarak bazı tüyolar paylaşmayı amaçlıyorum. Elinizde bir kumandanız var yani kendi potansiyeliniz! Lütfen metaforik olarak size bahsettiğim kumandayı yani potansiyelinizi önemseyin, fark edin ve onu ortaya çıkartacak aksiyonlar alın. Çünkü her insan kendi içinde eşsiz ve bir bütündür. Her insanın çok iyi yapabildiği, güçlü yönleri mutlaka mevcuttur. Yeter ki siz onları ortaya çıkartabilmek için kumandayı doğru kullanın! "Yapabileceklerimin farkındayım; ama nereden ve nasıl başlamam gerektiğini bilmiyorum" diyorsanız, önce kendinizi tanımak ile yola çıkabilirsiniz.

Kendini tanımak! Ne kadar da kısa ve kulağımıza basit geliyor değil mi? "Ne yani bunca yıldır kendimi tanımıyor muyum?" vb. şeyler söylediğinizi duyar gibiyim. Benim naçizane gözlemediğim, insanların pek çoğunun kendini gerçek anlamda tanımadığı, potansiyelinin ve yapabileceklerinin farkında olmadığı yönünde. O nedenle bu satırları yazıyorum ki bu yazı hepimiz için bir milat olsun.

O kadar önemli bir seviye ki kendini tanımak ve bilmek. Aslında her şey buradan başlıyor. Yıllar yıllar önce Yunus Emre "İlim ilim bilmektir, ilim kendin bilmektir, sen kendini bilmezsen, bu nice okumaktır" demiş. Benzer şekilde bir Antik Yunan vecizesi olarak Delphi'deki Apollon Tapınağı'nın girişinde altın harflerle "Gnothi Seauton" yani "Kendini Bil" yazar. Bu kadar eski tarihlerde bile insanlık için söylenmiş, iki kelime kadar kısa ve basit ancak bir o kadar altı dolu, verdiği mesaj çok büyük olan bir sözdür. Lütfen siz de ajandanıza, masanızın görünen bir yerine veya telefonunuza bu vecizeyi yazın. Çünkü her şey gerçekten kendini bilmek ile başlıyor.

Kendimizi Tanımak ile İşe Başlayalım!

Kendini bilmek ve farkındalık ile başlayacağız o halde. Bu tam bir SWOT çalışmasıdır aslında. Bir kahve ve çay eşliğinde sakın bir kenara çekilip, boş bir kağıda kendi SWOT'unuzu yapmanızı öneriyorum. SWOT'u açacak olursak. Strengths- Güçlü Yönler, Weaknesses- Zayıf Yönler, Opportunities- Fırsatlar, Threats- Tehditler. Bu çalışmada kendiniz ile baş başa kalarak neleri iyi yapabildiğinizi, işiniz ve yetkinliklerinizle ilgili nerelerde gelişmeye ihtiyacınızın olduğunu, tehditlerinizi ve fırsatlarınızı bilmek size hangi yöne gitmeniz gerektiği konusunda yol gösterecektir.

Hedeflerimizi Belirleyelim!

Tüm bunlar ile birlikte hedeflerinizi net belirlemiş olmanız, yaptığınız bu çalışmada bir yelkenlinin denizdeki ilerlemesine yol verecek kuvvetli rüzgar olacaktır. Unutmayın ki nereye gitmek istediğini bilmeyen bir yelkenliye hiçbir kuvvet yardımcı olamaz. Hayatta ne yapmak istiyorsunuz? İş hayatı ile ilgili gitmek istediğiniz yön neresi? Bu soruyu cevaplarken lütfen geniş bir perspektiften düşünün. Yani iş hayatında ilerlemek sadece yukarı yönlü yani yönetici koltuğuna yürümek anlamına gelmez. Yatayda farklı iş kollarında başka pozisyonlarda da kişinin kendini geliştirebileceği kariyer planları yapmak mümkündür. Birçok insan bu yanılgıya düşebiliyor. Kariyer yapmak sadece yönetici olmak değildir. Yatay seviyede de geçebileceğiniz ve kariyeriniz için olumlu bir adım olacak fırsatları lütfen göz ardı etmeyin. Oralarda da güzel hedefler bulmak mümkündür.

Eğitimlerle Kendimizi Besleyelim!

İşe yerleşene kadar okul hayatında birçok ders aldık ve kendimize akademik anlamda yatırım yaptık. İyi de bir işe yerleştik. Peki eğitim süreci bitti mi? Asla! Kişinin kendisini geliştirme süreci son nefese kadar bitmeyen bir yolculuk. Bu bakış açısı ile her an kendinize yatırım yapmaya, öğrenmeye ve öğrendiklerinizi de uygulamaya devam edeceksiniz. Dolayısıyla, iş hayatında şirketinizin size sunduğu eğitim imkanlarının yanı sıra siz de kendinize gelişim yatırımı yapacağınız fırsatları araştırmalı, okumalı, gelişim eğitimlerine katılmalı ve kariyer planınızı kendiniz kumanda etmelisiniz. Yapılacak en önemli hatalardan biri kendi gelişim yolculuğunun kumandasını başkasının kontrolüne bırakmak olur. Yani çalıştığım şirket bana eğitim versin, şirketim bana kariyer yolu çizsin gibi okları başka tarafa yöneltmek bir hatadır. Elbette şirketiniz sizi desteklese güzel olur, ancak reaktif bir şekilde beklemektense proaktif olup, siz önce kendi planınızı aklınızda yapın. Belirlediğiniz hedeflere ve kariyer yolculuğunuza hizmet edecek eğitim ve gelişim aksiyonlarını alın. Kendinizi geliştirmek için eğitimlere katılıyorsunuz, okuyorsunuz, her an her yerden bilgiler ediniyorsunuz ki bu artık günümüz koşullarında çok daha mümkün. Elimizin altındaki akıllı telefonlar ve arama motorları ile bilgiye ulaşma hızımız o kadar arttı ki artık bilmemek değil öğrenmemek daha büyük sorun teşkil eder oldu. Burada genellikle Francis Bacon'a atfedilen "Bilgi güçtür" özdeyişini hatırlatmak isterim. Bilgi gerçekten güçtür sevgili dostlar ancak bildiklerini uygulayabilmek, o bilginin kendisi olabilmek, dönüştürmek ve gelişebilmek çok daha büyük bir güçtür. Düşünün ki bildiğiniz bir bilgiyi eğer hayata geçirmeyip, davranışlarınıza entegre etmiyorsanız, o bilginin size de çevrenizdekilere de pek bir faydası yok demektir. "Biliyorum ama yapmıyorum!" durumu. Esas olan bildiklerimizi, öğrendiklerimizi davranışlarımıza aktarabilmek, günlük ilişkilerimize yansıtabilirdir. Gelişme ve ilerleme tam da bu anda gerçekleşecektir. Şöyle günlük hayattan örneklendirmeye çalışalım: Araba kullanırken sinyal vermenin önemini biliriz. Ne tarafa gideceğimizi diğer araçların bilmesi önemlidir ancak bu bilgiyi uygulamadığımız zaman yani sinyal verme alışkanlığını geliştirmedığımız zaman kaza yapmak kaçınılmaz olacaktır. Benzer şekilde sigara içmenin sağlık için zararlı olduğunu her insan bilir. Ancak bu bilgiyi, sigarayı bırakarak aksiyona geçirmedığınız sürece bilmek size fayda sağlamaz. Bunun gibi birçok örnek vermek mümkündür. Şimdi okumaya kısa bir ara verip düşünmenizi istiyorum. "Ben hangi konuda bildiklerimi davranışa dönüştürmüyorum?" "Davranışa dönüştürmemem için engellerim neler?" "Bu davranış değişikliği için bana ne veya neler yardımcı olur?" gibi soruları kendinize yönelterek, gerçek anlamda dönüştürmek istediğiniz davranışlarınızı bulabilir, engellerinizi ve fırsatlarınızı fark ederek, harekete geçmeye bugünden başlayabilirsiniz.

"Farkındalık – İsteklilik – Aksiyon- Tekrar" Döngüsü

Tek başına bilmek ve farkında olmak yeterli olmayacaktır. Farkında olduğunuz şeyi davranışa dönüştürmek için istekli olmanız gerekir. Yani siz istemedikten sonra kimse size bir şeyi zorla yaptıramaz. Örneğin; iş hayatında "hayır" diyememekten şikayetçi olduğunuzu düşünelim. "Hayır" diyemediğiniz için iş yükünüz her geçen gün artıyor, hatta kendi önemli işlerinizi arkalara atmak zorunda kalıyorsunuz. İşte bu durumda dış bir güç size pek de yardımcı olamaz. Yapmanız gereken; durumun farkında olmanız, isteklilikle kendinize söz vererek kime ve neye hayır diyeceğinizi belirlemeniz ve bununla ilgili ufak bebek adımları atmaya başlamanızdır. İlk başta hayır diyebileceğiniz ve diyemeyeceğiniz işleri veya kişileri ayırt etmek durumundasınız. Neden hayır dediğinizi ve o işi neden üzerinize alamayacağınızı da bildirmek gerekecektir. Ufak denemelerle kendinizi geliştirmeye başlayacak ve tekrar ettikçe de bu duruş artık sizin bir davranış kalibiniz haline gelecektir.

Geribildirim İsteyin!

İş hayatında hedefleriniz doğrultusunda adım adım ilerlerken, kendinize gelişim yolculuğunda yatırım yaparken, çevrenizdekilerden geri bildirim almak çok önemli katkılar sağlayacaktır. Kendimizi gördüğümüz, başkalarının bizi gördüğü ve olmak istediğimiz yeri 3 nokta olarak düşünürsek, bu noktalardan geçecek bir doğrunun aynı hızda olması gitmek istediğimiz yer anlamında bize fayda sağlayacaktır.

Kendimizle ilgili fikir sahibiyiz de dışardan nasıl görüldüğümüzü biliyor muyuz? Kilit soru işte bu! Eğer dışardan görüldüğüm benim düşündüğümünden çok farklı ise orada alınacak aksiyonlar var demektir. Kendimi daha iyi ifade etme gereksinimim olabilir. Eğer bu iki nokta aynı hızda ise bu güzel haberdır. O zaman "Olmak istediğim yere ne kadar yakınım?" sorusu sormak gerekiyor. Olmak istediğim yere gidebilmek için neler yapmaya ihtiyacım var? gibi sorulara verilecek gelişim temelli cevaplar ve aksiyon planları da ajandanızda yer almalıdır.

Özetle; iş hayatında ilerlemek, kendimizi geliştirmek için her geçen günü bir fırsat olarak görmek ve kendimize yatırım yapmaya odaklanmamız en önemli tüyolardan biri olacaktır. İşe önce yapabileceklerimiz kadar gelişim alanlarımızı fark ederek başlayacağız. Hedeflerimizi belirlemiş olmak bu anda bizim için itici güç olacaktır. Bu doğrultuda eğitim ve gelişim faaliyetlerine katılmak, başkasından beklemeden proaktif bir şekilde o sorumluluğu almak, öğrendiklerimizi davranışa dönüştürmek ve tekrar etmek, zaman zaman güvendiğimiz kişilerden geri bildirimler isteyerek kendimize bir de dışardan bakmayı denemek, elimizdeki kumandayı en etkili ve verimli şekilde kullanmak anlamına gelecektir. Unutmayın, bu hayat bizim! Tek bir hayatımız var belki, ama şans kapıları hayat boyunca hep karşımıza çıkacak. Yeter ki o fırsatları görelim ve iyi değerlendirelim. Kumandanın bizde olduğunu hep hatırlayalım.

Seyhan Üner

Kariyer.net Eğitim ve Gelişim Müdürü

LİMAŞ EĞİTİM PROGRAMLARI

LİMANLARDA UYGULANAN EĞİTİM PROGRAMLARI VE LİMAŞ A.Ş. UYGULAMA ÖRNEĞİ



HANDE HEZER - LİMAŞ

Hande HEZER Entegre Yönetim Sistemleri Yöneticisi Limaş Liman İşletmeciliği A.Ş.

Günümüzde küresel ticaretin %80'in den fazlası deniz yolu ile gerçekleşmektedir. Bu nedenle, limanlar küresel ticaretin can damarı olarak kabul edilmektedir. Liman operasyonlarının verimli şekilde yönetilmesi hem ulusal ekonomiler hem de küresel ekonomiler için büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, liman operasyonlarında görev alan personellerin, operasyonel faaliyetler, güvenlik, emniyet, çevresel sürdürülebilirlik ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda eğitilmiş olması önem arz etmektedir.

Liman operasyonlarının etkinliğini ve güvenliğini doğrudan etkileyen en önemli faktörlerden biri şüphesiz liman faaliyetleri özelinde hazırlanmış eğitim programlarıdır. Limaş Liman İşletmeciliği A.Ş. olarak eğitim programlarının sürdürülebilir liman operasyonlarının desteklenmesinde kritik bir role sahip olduğunun bilincindeyiz.

Limaş Liman İşletmeciliği A.Ş. tesisimizde içeriklerini aşağıda detaylandıracağımız oryantasyon, yenileme ve kişisel gelişim eğitimleri verilmektedir.

Oryantasyon eğitimleri:

Yeni işe başlayacak çalışanların kurum kültürüne uyum sağlamaları, işlerini verimli ve etkili bir şekilde yapabilmelerini sağlamak ve profesyonel gelişimine katkıda bulunmak amacıyla oryantasyon eğitimlerinin düzenlenmesi hayati önem taşımaktadır. Bu eğitimler işletmeye özgü operasyonel faaliyetler, tehlikeler ve riskleri, acil durum anında yapılması gerekenler ile ilgili personeli bilgilendirmeyi ve yetkinlik kazandırmayı amaçlayan eğitimlerdir. Oryantasyon eğitimleri teorik ve uygulamalı olarak verilmektedir. Limaş A.Ş. olarak oryantasyon eğitiminin etkinliğinin ölçülmesi amacıyla eğitimin sonunda Limaş'a özgü hazırladığımız "tehlike avı" oyunuyla yenilikçi eğitim araçlarını da kullanarak personelimizin risk algısını arttırmayı amaçlıyoruz. Oryantasyon eğitim konularını 5 başlık altında sıralayabiliriz.

İşyerinin genel tanıtımı: Tesisin ve birimlerin tanıtılması, İşletmeye özgü uygulamalar, faaliyetler, personel ve disiplin yönetmeliği, tatil günleri, yemek ve dinlenme saatleri gibi genel konularda bilgilendirme yapılmaktadır.

Kalite, çevre ve İSG yönetim sistemleri eğitimleri: Entegre Yönetim Sistemi, Doküman Yönetimi, Atık Yönetimi, Sıfır Atık uygulamaları, IMDG Kod eğitimi, ISPS uygulamaları, Deniz Kirliliği Acil Müdahale Yöntemleri konularında bilgilendirme yapılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimler: Yangınla Mücadele ve Korunma sistemlerinin tanıtılması, tesis iş güvenliği kuralları, güvenlik önlemleri, ilkyardım hizmetleri, Dahili Acil Durum Planı, Acil Durum Planları konularında bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Proses güvenliği ile ilgili eğitimler: Güvenlik Yönetim Sistemi, Büyük Kaza Senaryo Dokümanı, ATEX direktifleri kapsamında Patlamadan Korunma Dokümanı, Zone bölgeleri, Exproof ekipmanlar hakkında bilgilendirme yapılmaktadır.

Göreve yönelik eğitimler: yapılacak işin tanıtımı, kullanılacak iş ekipmanları, kullanılacak bilgisayar programları, görev, yetki ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır.

Yenileme Eğitimleri:

Çalışanların mevcut bilgi ve becerilerini güncel tutmaları, yeni uygulamalar ve yöntemler, yasal mevzuat güncellemeleri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak amacıyla Yenileme eğitimleri organize edilmektedir. Bu eğitimler personelin profesyonel yetkinliklerinin pekiştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir.

Yenileme Eğitimlerinin amaçları;

Bilgi ve Becerilerin güncellenmesi: Yenileme eğitimleri, çalışanların değişimlere ayak uydurmasını sağlamak, mevcut bilgi ve becerilerini güncelleyerek işlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yapabilmelerine olanak tanımaktadır.

Yasal mevzuat gerekliliklerine uyum: Denizcilik sektöründe ulusal ve uluslararası mevzuatlar düzenli olarak güncellenmektedir. Yenileme eğitimleri, çalışanların bu değişikliklerden haberdar olmalarını ve ulusal ve uluslararası standartlara uyum sağlamasını garantilemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği / Proses güvenliği: İş Sağlığı ve Güvenliği ile Proses güvenliği kapsamında verilen güncelleme eğitimleri çalışanların iş yerindeki iş sağlığı ve güvenliği prosedürleri, risk değerlendirme çalışmaları ve acil durum müdahale yöntemleri konusundaki bilgilerini tazelemeleri hem işletme hem de personel için hayati öneme sahiptir. Bu eğitimler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarını artırarak, güvenlik kültürünün tüm organizasyonda benimsenmesine katkıda bulunur.

Kişisel Gelişim Eğitimleri

Kişisel gelişim eğitimleri çalışanlarımızın gelişen dünya standartlarına uyum sağlama, verimliliği artırma, beceri ve yetkinliklerini geliştirmek, takım çalışmasını teşvik etmek, liderlik ve yönetim becerilerini güçlendirmek, organizasyonel hedeflere ulaşmak amacıyla düzenlediğimiz eğitimlerdir. Limaş A.Ş. olarak düzenlediğimiz kişisel gelişim eğitimleri ile çalışanlarımızın motivasyonunu ve bağlılığını artırırken aynı zamanda iş süreçlerinin verimliliğini ve etkinliğini de artırmayı hedeflemekteyiz.

Teknolojik gelişmelere adaptasyon: Bu tür eğitimler ile çalışanların dijital dönüşümün getirdiği yeniliklere hızlı adaptasyon ve hızla değişen teknolojik ortama uyum sağlamalarını, yeni araçlar ve yazılımlar hakkında bilgi sahibi olmalarını ve yeni teknolojileri iş süreçlerine etkin bir şekilde entegre etmelerini amaçlıyoruz. Bu sayede, teknolojik ilerlemenin getirdiği zorlukları fırsata çevirebilmeyi, rekabet avantajını koruyabilmeyi ve dinamik iş ortamında başarılı olabilmeyi hedefliyoruz.

Profesyonel gelişim ve Kariyer: Profesyonel gelişim ve yöneticilik eğitimleri ile çalışanların profesyonel gelişimlerine katkıda bulunarak kariyer yollarında ilerlemelerini, yeni beceriler kazanmalarını, mevcut yeteneklerini geliştirmelerini ve potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarını sağlamayı amaçlıyoruz. Limaş A.Ş. olarak çalışanların kendi potansiyellerini maksimize etmelerine ve piyasada rekabetçi kalabilmelerine olanak tanırken hem çalışanların hem de işletmemizin sürekli büyüme ve gelişme hedeflerine ulaşmayı planlıyoruz.

Çalışan ve işveren arasındaki bağın güçlenmesi: Kişisel gelişim eğitimleri, işletmenin çalışanlarının gelişimine önem verdiğinin bir göstergesidir. Bu yaklaşım, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu artırarak, çalışanların şirkete olan bağlılığını güçlendirmektedir. Ayrıca bu tip eğitimler, çalışanların motivasyonunu yükselttiğinden, çalışan memnuniyetini artırmaktadır.

Sonuç olarak;

Limanların eğitim programları hem mikro hem de makro çevreyi etkilemektedir. Eğitimli çalışanlar, iş süreçlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yönetebilir. Bu da işletmelerin üretkenliğini ve karlılığını artırmaktadır. Sürekli eğitim ve öğrenme ortamı, çalışanların yenilikçi düşüncelerini ve yaratıcı çözümler üretmelerini sağlayarak, işletmelerin sektörlerinde öncü olmalarına yardımcı olmaktadır. Çalışanlarına eğitim ve gelişim fırsatları sunan işletmeler, daha yüksek çalışan memnuniyeti ve sadakati elde etmekte, bu da düşük personel devir hızı ve uzun vadeli çalışan bağlılığı anlamına gelmektedir.

Eğitimli bir iş gücü, daha yüksek üretkenlik ve yenilikçi yaklaşım ile ekonomik büyümeyi desteklemektedir. Bu durum, ulusal gelirin artmasına ve yaşam standartlarının yükselmesine katkı sağlamaktadır. Eğitim programları, farklı kültürel ve sosyal arka planlardan gelen bireyleri bir araya getirerek, sosyal uyumu ve toplumsal bütünlüğü teşvik etmektedir. Eğitim, bireylerin toplumsal meselelere karşı daha bilinçli ve duyarlı olmalarını sağlamakla birlikte daha adil, eşitlikçi ve sürdürülebilir bir toplumun inşasına katkıda bulunmaktadır.

Eğitim sonrası eğitimlerin içselleştirilmesi amacıyla saha uygulamaları ve tatbikatlar ile desteklenmelidir. Teknolojinin ilerlemesiyle birlikte sanal gerçeklik ve artırılmış gerçeklik gibi yenilikçi eğitim araçlarının da kullanılması eğitimlerinin verimliliği açısından önemli olacaktır.

Limanlarda eğitim programları, liman operasyonlarının etkinliğini artırmak, emniyet, güvenlik ve sürdürülebilirlik standartlarını yükseltmek ve müşteri memnuniyetini sağlamak için oldukça önemlidir. Bu programlar, liman çalışanlarının sürekli gelişimine olanak tanıyarak, limanların uluslararası ticaretteki rolünü güçlendirmekte ve desteklemektedir. Liman yönetimleri tarafından eğitim programlarına yatırım yapmak, uzun vadede limanların rekabet gücünü arttırmanın ve sektörde lider konumda olmanın anahtarlarından biridir. Sürekli öğrenme ve gelişim, çağımızın gerekliliklerine uyum sağlamanın ve geleceğe hazırlıklı olmanın en önemli unsurlarındandır. Bu nedenle, eğitim programlarına yapılan yatırımlar, sadece bugün için değil, aynı zamanda daha parlak bir gelecek için de değerlidir.

SEDEFED 12. OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTISI



TÜRLİM, 29 Şubat tarihinde saat 10.00 - 12.00 arasında Şişli- Radisson Blu Hotel'de gerçekleştirilen "SEDEFED 12. Olağan Genel Kurul Toplantısı"na katıldı!

TÜRLİM Kurumsal İletişim Müdürümüz Sayın Gülem Canbolat'ın Yönetim Kurulu Danışmanımız Sayın Faruk Doğan ve Yönetim Kurulu Üyemiz Sayın Mehmet Berzan Avcı ile birlikte katıldığı toplantı, sektörün önde gelen isimlerini bir araya getirdi.

ZİYARETLER



İMEAK DENİZ TİCARET ODASI

12 Ocak 2024 tarihinde, Cumhurbaşkanlığı Yardımcısı Sayın Cevdet Yılmaz ve beraberindeki heyet, İMEAK Deniz Ticaret Odası'nda denizcilik sektörünün önde gelen isimleri ile bir araya geldi!

TÜRKLİM Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Aydın Erdemir'in de katıldığı toplantıda Sayın Cevdet Yılmaz'a, Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Bakan Yardımcısı Sayın Hasan Suver, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Bakan Yardımcısı Sayın Durmuş Ünüvar, Gelir İdaresi Başkanı Sayın Bekir Bayraktar, Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı Tabiat Varlıklarını Koruma Genel Müdürü Sayın Hacı Abdullah Uçan ve Kıyı Emniyeti Genel Müdürü Sayın Mustafa Bankaoğlu eşlik etti.

Toplantı kapsamında Cumhurbaşkanlığı Yardımcısı Sayın Yılmaz'a ve katılım sağlayan tüm heyete, denizcilik sektörü hakkında bilgiler aktarıldı ve akabinde TÜRKLİM Başkanımız Sayın Erdemir tarafından, limancılık sektörünün çözüm bekleyen ana gündemleri ile bu sorunlara ilişkin çözüm önerileri hakkında hazırlanan bilgi notu sunuldu.



29 MART 2024 TARİHİNDE TÜRKLİM, EVYAPPORT LİMANI'NI ZİYARET ETTİ!

TÜRKLİM Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Hamdi Erçelik, eski Başkanımız Sayın Aydın Erdemir, Kocaeli Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dekanı Sayın Soner Esmen ve Yönetim Kurulu Üyelerimiz ile birlikte, geçtiğimiz günlerde vahim bir kazanın yaşandığı Evyap Limanı'nı ziyaret etti.

Meydana gelen üzücü olayın akabinde hızlı bir toparlanma sürecine giren değerli Evyapport Limanı ailesine ve TÜRKLİM heyetimizi ağırlayan Evyapport Limanı Genel Müdürü Sayın Ali Keskin'e nazik misafirperverlikleri için teşekkür ediyor; bir kez daha geçmiş olsun dileklerimizi sunuyoruz.

İMEAK DTO - ŞUBAT AYI OLAĞAN MECLİS TOPLANTISI



8 Şubat tarihinde, TÜRKLİM Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Aydın Erdemir "İMEAK DTO - Şubat Ayı Olağan Meclis Toplantısı"na katıldı!

Gençlik ve Spor Bakanı Sayın Osman Aşkın Bak'ın da katılım sağladığı toplantıda TÜRKLİM Başkanımız Sayın Erdemir, 2023 yılında limanlarımızdaki elleçlemeler ve genel durum hakkında değerli bilgiler paylaşırken; yeşil liman uygulamaları ile ilgili gelişmeler ve yapılması gerekenlerle ilgili bilgi verdi.

WEBINAR



Türkiye Liman İşletmecileri Derneği (TÜRLİM) olarak, 2024 yılının ilk webinarını "Limanlarda Enerji Yönetimi ve İş Gücü Yetkinlik Gereksinimleri" başlığı ile 9 Ocak Salı günü saat 14.00'de gerçekleştirdik!

TÜRLİM Yönetim Kurulu Başkan Yardımcımız Sayın Hamdi Erçelik'in moderatörlüğünü üstlendiği webinarında, Dünya Denizcilik Üniversitesi Araştırma Direktörü ve Denizcilik Enerji Yönetimi Bölüm Başkanı Sayın Prof. Dr. Aykut Ölçer ve TÜRLİM Danışmanımız Sayın Prof. Dr. Mustafa İnel konuşmacı olarak katılım sağladı.

Türkiye Liman İşletmecileri Derneği (TÜRLİM) olarak düzenlediğimiz, "Liman Yönetiminde Yapay Zeka" başlıklı webinarımızı, 5 Şubat 2024 tarihinde saat 15.00'de gerçekleştirdik!

Kumport Kıdemli Bilgi Sistemleri ve Yazılım Müdürü Sayın Ahmet Turan Polat'ın moderatörlüğünü üstlendiği webinarında; Marport Bilgi Sistemleri Direktörü Sayın Ali Yıldız, Microsoft Kıdemli Müşteri Yöneticisi Sayın İlke Savaşan ve Microsoft Kıdemli Müşteri Deneyim Yöneticisi Sayın Barış Piyade konuşmacı olarak yer aldı.



Türkiye Liman İşletmecileri Derneği olarak düzenlediğimiz "Dünyada Akıllı Liman Uygulamaları ve Dijital Liman Teknolojileri" başlıklı webinarımızı, 25 Mart tarihinde saat 14.00'te gerçekleştirdik.

Kumport Kıdemli Bilgi Sistemleri ve Yazılım Müdürü Sayın Ahmet Turan Polat'ın moderatörlüğünü üstlendiği webinarında, Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi'nden Doç. Dr. Sayın Sedat Baştuğ konuşmacı olarak yer aldı.



TÜRLİM ÇALIŞMA GRUBU TOPLANTILARI



10 Ocak tarihinde TÜRLİM, Afet Yönetimi Çalışma Grubu ile yılın ilk toplantısını gerçekleştirdi.

6 Şubat 2023 tarihinde yaşadığımız ve ülkemizi derinden sarsan deprem felaketinin ardından, Türkiye Liman İşletmecileri Derneği (TÜRLİM) olarak, "Afet Yönetimi Çalışma Grubu"nu oluşturmuştuk. 2024 yılının ilk toplantısını gerçekleştiren grup, TÜRLİM Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Aydın Erdemir'in de katıldığı ve TÜRLİM Yönetim Kurulu Üyemiz ve Grup Başkanı Sayın Yücel Odabaşı'nın başkanlığını üstlendiği "Deprem veya Diğer Afetlerde Türkiye'de Liman Sigortaları, Riskler ve Yapılması Gerekenler" başlıklı toplantıyı, 10 Ocak tarihinde TÜRLİM ofisinde gerçekleştirdi.

Yuvarlak masa toplantımıza katılan ve keyifle ağırladığımız çok değerli brokerlar, sigortalar konusunda deneyimli hukukçular ve uzmanlardan oluşan 30'u aşkın kıymetli katılımcıyla birlikte, apansız gelen deprem felaketi üzerine çok değerli görüş ve öneriler değerlendirildi.



9 Şubat 2024 tarihinde TÜRLİM, SEÇ Çalışma Grubu ile keyifli ve verimli bir toplantı gerçekleştirdi!

TÜRLİM ofisimizde gerçekleştirdiğimiz SEÇ Çalışma Grubu Toplantısı, yoğun bir katılımı başladı. Mevcut sorunlar ve çözüm önerileri, iyi uygulamalar alanında uzman çalışma arkadaşlarımız tarafından değerlendirildi. Akabinde, bizleri şimdiden oldukça heyecanlandıran "2024 SEÇ Çalışmayı"na dair ön hazırlıkların detayları görüşüldü.

SINAV VE BELGELENDİRME MERKEZİ

KARİYER PORT

Limancılık sektöründe çalışanların bilgi ve becerisinin belli bir seviyeye çıkarılması ve standardizasyonu, limancılık sektöründe iş verimini artıracaktır. Bu amaç doğrultusunda ilk adım, limanlarda çalışan kişilerin meslek standartlarının belirlenmesidir. Belirlenen meslek standartları doğrultusunda, kişilerin belgelendirilmesi ve alanında mesleki yeterlilik belgesine sahip kişilerin istihdam edilmesi limanlarda iş gücü kalitesini artıracaktır.

Nitelikli istihdamın geliştirilmesine yönelik ilk adım olarak, Ulusal Meslek Standartları'nın hazırlanması amacı ile Mart 2009 yılında TÜRKLİM ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) arasında protokol yapılmıştır.

TÜRKLİM tarafından meslek standartları hazırlanan ve MYK tarafından onaylanarak resmî gazetede yayımlanan meslek alanlarında, TÜRKAK ve MYK tarafından akredite olmuş sınav ve belgelendirme hizmeti veren "KARİYER PORT Personel Belgelendirme Merkezi" TÜRKLİM bünyesinde kurulmuştur.

HAZIRLADIĞIMIZ STANDARTLAR

- Liman Operasyon Müdürü
- Liman Terminal Şefi
- Ambar ve Antrepo Şefi
- Liman Vinç Operatörü – SSG/RTG
- Mobil Vinç Operatörü
- Liman Saha Operatörü – CRS/ECS
- Forklift Operatörü
- Pompa Tank Saha Operatörü
- İşaretçi
- Araç Yükleme Operatörü
- Kapı/Kantar Görevlisi
- Terminal Çekici Operatörü
- Liman Operasyon Planlamacısı

Sektör çalışanlarını mesleki sınava tabi tutarak yetkinliklerini ölçmek ve başarılı olanlara mesleki yeterlilik belgesi vermek amacıyla, sektörün meslek ağacının belirlenmesi için başlattığımız "Kariyer Port Projesi" 14. yılını doldurmuştur.

2009 yılında Mesleki Yeterlilik Kurumu ile meslek standartlarının geliştirilmesi amacıyla protokol yapılmış, ardından ulusal yeterlilik hazırlama çalışmaları devam ederken, Avrupa Birliği Hibe Projesi'ne hak kazanılmıştır.

Proje sonunda Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK)'tan akredite olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)'dan yetkilendirilerek, 2014 yılından itibaren Personel Belgelendirme Merkezi olarak çalışmalara devam edilmektedir. Örgün eğitim dışında, hayat boyu öğrenim yoluyla kişilerin elde ettikleri bilgi beceri ve yetkinliklerin ölçülerek belgelendirilmesi amacıyla, Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan sisteme paralel çalışmalar yapan, bu çalışmaları sırasında da belirlenmiş kural ve prensipler ile kalite standartlarından asla taviz vermeyen Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) ve Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK)'ın paydaşı olarak çalışmalar yürütülmektedir.

KARİYER PORT geliştiricisi olduğu ulusal yeterlilikleri, gerek sektörden aldığı geri bildirimleri kullanarak gerekse günümüz koşullarının getirdiği teknolojik gelişmeleri takip ederek sürekli olarak revize etmektedir. KARİYER PORT Personel Belgelendirme Merkezi'nde aşağıda belirtilen ulusal yeterliliklerde Mesleki Yeterlilik belgesi verilmektedir.

- 15UY0218-2 ISARETÇİ (SEVIYE 2) (REV. NO: 01)
- 15UY0219-3 KAPI/KANTAR GÖREVLİSİ (SEVIYE 3) (REV. NO: 01)
- 12UY0088-3 LIMAN FORKLİFT OPERATÖRÜ (SEVIYE 3) (REV. NO: 04)
- 13UY0170-3 LIMAN KURU YÜK OPERASYON ELEMANI (PUANTÖR) (SEVIYE 3) (REV. NO: 02)
- 15UY0220-4 LIMAN OPERASYON PLANLAMACISI (SEVIYE 4) (REV. NO: 01)
- 12UY0063-3 LIMAN POMPA VE TANK SAHA OPERATÖRÜ (SEVIYE 3) (REV. NO: 04)
- 17UY0268-3 LIMAN RTG OPERATÖRÜ (SEVIYE 3) (REV. NO: 01)
- 12UY0064-3 LIMAN SAHA İSTİF MAKİNELERİ OPERATÖRÜ (CRS VE ECS) (SEVIYE 3) (REV. NO: 04)
- 17UY0269-3 LIMAN SSG OPERATÖRÜ (SEVIYE 3) (REV. NO: 01)
- 12UY0061-3 MOBİL VİNÇ OPERATÖRÜ (MHC, SAHİL VE GEMİ VİNCİ) (SEVIYE 3) (REV. NO: 04)
- 15UY0221-3 TERMINAL ÇEKİCİ OPERATÖRÜ (SEVIYE 3) (REV. NO: 01)

KARİYERPORT'UN ÇALIŞMA PERFORMANSI



KARİYER PORT 10'u zorunlu olmak üzere 11 ulusal yeterlilikte belgelendirme yapmaktadır.

TÜRKAK ve Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından akredite edildiğimiz 01.01.2014 tarihinden 26 Mart 2024 tarihine kadar verdiğimiz mesleki yeterlilik belgesi sayısı 17031 olmuştur.

YÜKSELECEK TÜRK MİLLETİ İÇİN, EĞİTİM ŞART!



YELDA OKŞAK

Son yıllarda, önce sık sık politikacılar duydığımız, bugün bir çok kişinin diline pelesenk olmuş bir kelime var: "liyakat". Türk Dil Kurumu'nun sözlüğüne göre "Bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumu"dur.

Ben, liyakat kelimesini duyduğumda, ortaokul öğretmenim bize veda ederken nasihati aklıma geldi: "Çocuklar! Şimdi mezun oluyorsunuz, hayata atılacaksınız, bir yere malik olmaya değil layık olmaya çalışın" dedi. Aradan o kadar uzun zaman geçmesine rağmen hala unutmadım. Çok anlamlı gelmişti ve birçok kez, çok doğru sözmüş dediğim için her halde, geçen bunca zamana rağmen unutamamışım.

Türkiye'nin yönetim kademelerinde yer alan, benim de yer aldığım jenerasyonun kariyer adımları, genelde alt seviyelerden başlamış deneyim ve donanımları artarak devam etmiştir. Bizim dönemimizdeki iş hayatının rutini böyleydi. Profesörlerin çantasını taşıyan asistanlar, patronlarına çay servisi yapanlar, müşteri ziyaretine giderken paçası kirlenmesin diye ayaklarına poşet takanlar... Herkesin iş hayatı en alt seviyede ve işin gerektirdiği her işi yaparak başlardı. Bunlar yadırganacak bir durum değil, öğrenme sürecinin bir parçasıydı. Öğrenmeye giden yolun gül bahçesi olmadığını biliyorduk sonuçta. Hatta kendi adıma söyleyebilirim ki; bu yolda göz yaşları dökmüşlüğüm bile vardır.

Aradan geçen 30-40 yılda ülkemizde ve dünyada değişen birçok şey gibi, iş hayatında kariyer yolları çok değişti, eğitim sistemi de değişti.

Size benim dikkatimi çeken güncel rakamlardan bahsedeceğim:

- Şu anda Türkiye'de 15 milyon üniversite mezunu var nüfusun %17,6 üniversite mezunu.
- 4 yıllık bir üniversitede okumanın maliyeti, devlet üniversitesinde ortalama 1 milyon, özel üniversitedeler de ortalama 4 milyon.
- Üniversite mezunu gençlerin 1/3'nün işsiz.
- Bir kalıp ustası, bir endüstri mühendisinden 5 kat fazla maaş alıyor.

Bunları alta koyarsanız çıkan sonuçlar bir hayli ilginç.

Türkiye'deki ailelerin çoğu çocuklarını okutmak için, hevesliler. Yemeyip içmeyip, çocuklarının iyi eğitim alması için ciddi fedakarlıklar yapıyorlar.

Gençler okulu bitiriyor ve iş bulamıyor ya da buldukları iş eğitimini aldıkları iş değil.

Türkiye'de ara eleman problemi var.

Üniversite eğitimi ailelere de maliyet, ülke ekonomisine de bir yük.

İş verenler açısından bakılırsa, yine eğitim sistemi ve beraberinde gelen birçok sorun var. İşin niteliğine uygun aday bulunamaması, işin niteliğinin beğenilmemesi, deneyim eksikliği, maaş ve maliyetler gibi iki tarafa da "haklısın" demek zorunda olacağın bir sürü detay.

Eğitim ve istihdam paradoksu yaşayan işverenlerden biri ve 2 yetişkin çocuğu olan biri olarak, ters giden veya doğru yapılan şeyleri gözlemlene ve değerlendirme fırsatım oldu.

Herkesin üniversite mezunu olması gerektiğini düşünmemekle birlikte her gencin üretime katkısı olacak bir bilgi ve beceri ile donatılması gerektiğini, bu niteliklerine uygun ekonomik şartlara sahip olması gerektiğini düşünüyorum. 16 yaşından sonra insanlar üretime katkıda bulunabilir, eğitim almaya devam edebilir ve hatta kısa süre içinde kendi hayatlarını kurabilir.

Özellikle, özel bilgi beceri gerektiren alanlarda uzmanlaşma, yetişen zanaat erbapları piyasanın istihdam sorunlarını minimize etmeye yararken makro ve mikro iktisat bazında da fayda sağlar.

Eğitimdeki kalite ve yetişmiş insan gücünden bahsetmişken, eğitimcilerin kalitesini de sorgulamakta fayda var. Maalesef zaman zaman karşılaşyoruz, kendi çalıştığı alanla ilgili hiçbir saha deneyimi olmayan eğitimcilerin, iş hayatına hazır gençleri yetiştirmesi bir ütopyadan ötesi değildir. Bu yüzden, eğitimcilerinde, eğitim alanlar kadar okul-sanayi-iş hayatı ile iş birliği içinde olması önemlidir.

Kızım Almanya'da Erasmus yaparken bir proje ödevinden bahsetmişti; global bir firma, İnsan Kaynakları departmanının kullanımı için bir yazılım yaptırmak istiyor. Bu proje için ihtiyaçlarını belirliyor ve üniversitenin ilgili bölümleri ile görüşerek, projeyi öğrencilerin yapmasını istiyor. Benim bildiğim kadarıyla, en az her biri 5 kişiden oluşan 20 öğrenci grubu, projenin tasarımından kodlamasına, testine ve müşteri sunumuna kadar tüm aşamalarını tamamladı. Öğrenciler projelerinden ders notu aldılar hatta beğenilen proje grubu, firma ile sözleşme yaparak, profesyonel olarak projeyi aldı. Projeyi kazanan veya kazanmayan her grup, müthiş bir deneyim ederek kazançlı çıktı. En büyük kazanımları, piyasada işlevselliği olan bir proje akışını tamamlamış olmaları idi. Bir üniversitenin işletme fakültesinde ücretsiz seminer verme talebine cevap dahi verilmeme deneyimine sahip olduğum için keşke... demekten kendimi alamadım.

Eğitimle ilgili bir sürü sorunlarımız olmasına rağmen güzel gelişmeler, yenilikçi akımlarda başladığını görebiliyoruz. Birçok üniversitede uygulamaya geçen uzun dönem staj imkanı yetişmiş istihdamda kaliteyi artıracak bir yaklaşım. Öğrencilere, son yılın bir döneminde staj yapma opsiyonunun verilmesi, iş hayatı ile akademinin birbirine yakınlaşmasını sağlayan önemli adım.

İş veren açısından, düşük maliyetle personel edinme şansı sağlan bu uygulama, personele de deneyim edinme ve işi tanıma olanağı tanıyor. Biz firma olarak, Üniversite stajı vesilesi ile tanıştığımız bir meslektaşımızı tanıma, yeteneklerini ve bilgisini değerlendirme fırsatı edindik ve şimdi de onunla profesyonel olarak çalışma olanağı bulduk. Umarım Türkiye'nin her üniversitesi, her meslek okulu bu uygulamaya katılacak noktaya gelir.

İlk yerli liman otomasyonu geliştiren yazılım firması olarak, Türkiye'nin tüm denizlerinde müşterimiz var ve 25 yıldır onlarla bilfiil çalışmalar yapıyoruz. Bu çalışmalarını sadece IT birimleri ile değil, sahada yer alan bir çok personelin SolonPort'un kullanıcısı olması nedeniyle, kapıdan, kantara, operatörlerden tahakkuka tüm departmanlar ile yapma ve onları tanıma fırsatımız oluyor.

Limanlarda, istihdamla ilgili ciddi problemlerin olduğunu hem gözlemlerimize dayanarak hem de liman yöneticileri ile yaptığımız görüşmelerden edindiğimiz bilgilerle, söylemek mümkün. Öncelikle problemin esas noktasının, insan kaynağının büyük şehirlerde yoğunlaşması nedeniyle oluştuğunu söyleyebiliriz. Özellikle Anadolu'da yer alan limanlar, yetişmiş insan gücüne ulaşamamaktan, yetiştirmek için yüksek maliyetlere katlanmak durumunda olduklarından ve yetişmiş insan gücü de ekonomik nelerden dolayı sürdürülebilirliğini sağlayamamaktan şikayetçiler.

Denizcilik Fakülteleri ve meslek yüksek okulları liman sektörünün istihdam ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli değil. Özellikle limanlar gibi iş güvenliğinin yüksek seviyelerde olması gereken sektörlerin kendi personel ihtiyaçlarını, kendi diledikleri şekilde yetiştirmelerine olanak yok. Okulların verdiği eğitimler ve bu sektörde kullanılacak eğitim teknolojilerine ait yatırımlar oldukça sınırlı. Birçok denizcilikle ilgili okulda eğitim için simülasyon ekipmanları bulunmamakta.

Firmamız, Solon Academy çatısı altında, sektörün eğitim ve istihdam ihtiyacına yönelik limanlar ve üniversitelerle iş birlikteliği içindedir. Bazı üniversitelerin liman sektörü ile ilgili derslerine brifing verme amaçlı katılım sağlarken, bazı üniversitelerle dönemlik derslerinin tamamına katılım sağlamıştır.

Üniversite öğrencileri gençlerimiz, düzenlediğimiz sertifika programları kapsamında, liman sektörünü tanıma, profesyonellerden sektörü dinleme imkanı bulmanın yanı sıra, iş başvurularında da firmamızdan destek almışlardır.

Ders verdiğimiz üniversitenin ilk dönemdeki, ilk derse dinleyici olarak katıldığımda, öğrencilerin çoğunun bölümü, bilinçli olarak değil, sınav puanının tutması nedeniyle seçmiş olması ve başka bir iş yapacaklarını söylemiş olmaları üzücü gelmişti. Ama bu da Türkiye'deki eğitim sisteminin bir neden-sonucuydu. Sonrasında güzel olan şey, ilk dönemin sonunda öğrencilerin çoğunun limanlarda çalışmak istemeleri ve hatta bizim müşterilerimizin onları işe alması için bizden yardım talepleriydi. İşte o gün en azından birkaç deniz yıldızını kurtarabildik.

Gençliği yetiştiriniz. Onlara bilim ve kültürün olumlu fikirlerini veriniz. Geleceğin aydınlığına onlarla kavuşacaksınız. Özgür fikirler uygulamaya geçtiği zaman, Türk milleti yükselecektir. (20 Mayıs 1924 Ankara Maarif Kongresi)

Aydınlık bir gelecek ve yükselen bir Türkiye için yapılması gereken şeyi Mustafa Kemal Atatürk 100 yıl önce söylemiş. "Z kuşağı bizden farklı, yönetmek zor " gibi bahanelerin ardına saklanmadan ülkeyi yönetenler ve iş hayatının deneyimli yöneticileri sorumluluk almak zorundadır.

Öncelikle eğitimde kalitenin artırılması, gençlerin bilinçlenmesini sağlayacaktır. Gençlerin dinamizmi ve bu günkü teknolojik olanaklar onların yollarını bulmasını kolaylaştıracaktır. Eğitimdeki toplam kalite artışı sadece liman sektöründe değil, tüm sektörlerde, bugün ironik aynı zamanda kronik hale gelmiş, yüksek işsiz sayısını, yüksek işçi arayışının azalmasını sağlayarak istihdama yönelik pozitif çözüm olacaktır. İstihdamdaki denge; performans artışıdır, olumlu ekonomik göstergelerdir ve beklenen sonuç yükselen Türk milletidir.

Aydınlık geleceğimize....

Yelda Okşak

29.02.2024

TÜRKLİM OFİS ZİYARETLERİ



24 Ocak 2024 tarihinde, limanlık sektörüne, başta dijitalleşme ve teknolojik dönüşüm olmak üzere yönetim ve stratejik organizasyon, mühendislik ve planlama konularında hizmet veren, Türkiye’de de açtığı firma ile faaliyete başlayan Fransa merkezli “MILLE407” firmasının yönetim ortakları Sayın Matthieu Desiderio, Sayın Mathew Paul ve Genel Müdür Sayın Uğur İleri, TÜRKLİM ofisimizi ziyaret etti.



17 Ocak 2024 tarihinde, Denizüstü Rüzgar Enerjisi Derneği (DÜRED) Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Dr. Murat Durak, Yönetim Kurulu Üyesi Sayın Dolunay Güçlüer Kúpeli ve Tekfen Holding Strateji ve İş Geliştirme Direktörü Sayın Filiz Güler, TÜRKLİM Yönetim Kurulu Başkanımız Sayın Aydın Erdemir’i ofisimizde ziyaret etti.

Türkiye’nin denizüstü rüzgar enerjisindeki potansiyelinin, geleceğinin, ülkemizin ve yatırımcılarımızın mühendislik ve imalat gücünün, limanlarımızın stratejik rolü ve öneminin konuşulduğu ziyarette; Türkiye’nin limanları olarak, başta DÜRED olmak üzere bu alanda çalışan sektörel kuruluşlarla ve kamu kurumlarıyla ortak çalışmalar yapılmasının gereği ve önemi değerlendirildi.



TÜRKLİM
OCAK-ŞUBAT-MART 2024
SAYI:5

Yayın Sahibi
TÜRKLİM
TÜRKİYE LIMAN İŞLETMECİLERİ DERNEĞİ

İMTİYAZ SAHİBİ
Türkiye Liman İşletmeciler Derneği adına Aydın Erdemir

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ
Gülem Canbolat

YAYIN KURULU
Aydın Erdemir, Turgay Gül, Erhan Çiloğlu, Cem Aysel, Arcan Fayatörbay, Y. Nuri Peker,
Aziz Güngör, Kürşat Bal, M. Burçin Özer, Hamdi Erçelik, Berzan Avcı, Kaan Anul, Bilgin İşler

YAYIN DANIŞMAN KURULU
İrfan Bilgin, Faruk Doğan, Gülem Canbola t, Burçin Yaman

YAYINA HAZIRLIK
PINE UP MEDIA

YAYIN YÖNETMENİ
Gülem Canbolat

YAYINLAR KORDİNATORÜ
Gülem Canbolat, Burçin Yaman

GÖRSEL YÖNETMEN
Osman Gazi Şahin

EDİTÖR
Aylin Uraz

REKLAM
Türkiye Liman İşletmecileri Derneği turklim@turklim.org

İLETİŞİM ADRESİ
Merdivenköy Mahallesi Nur Sokak Business İstanbul Sitesi
A Blok No:1A D, D:1101, 34732 Kadıköy/İstanbul
Tel: 0 (0216) 455 71 02-03 Web: www.turklim.org
E-posta: turklim@turklim.org

*Dergimizde yayınlanan yazı ve fotoğraflar izinsiz kullanılamaz.
Dergimizde yer alan ilan, yazı ve fotoğrafların sorumluluğu sahiplerine aittir.*



Türklim
DERGİ
Online Limanlık Dergisi



Merdivenköy Mah. Nur Sk. Business İstanbul Sitesi A Blok No:1A
34732 Kadıköy, İstanbul



info@turklim.org
reklam@turklim.org



+90 (216) 455 71 02 - 03

